

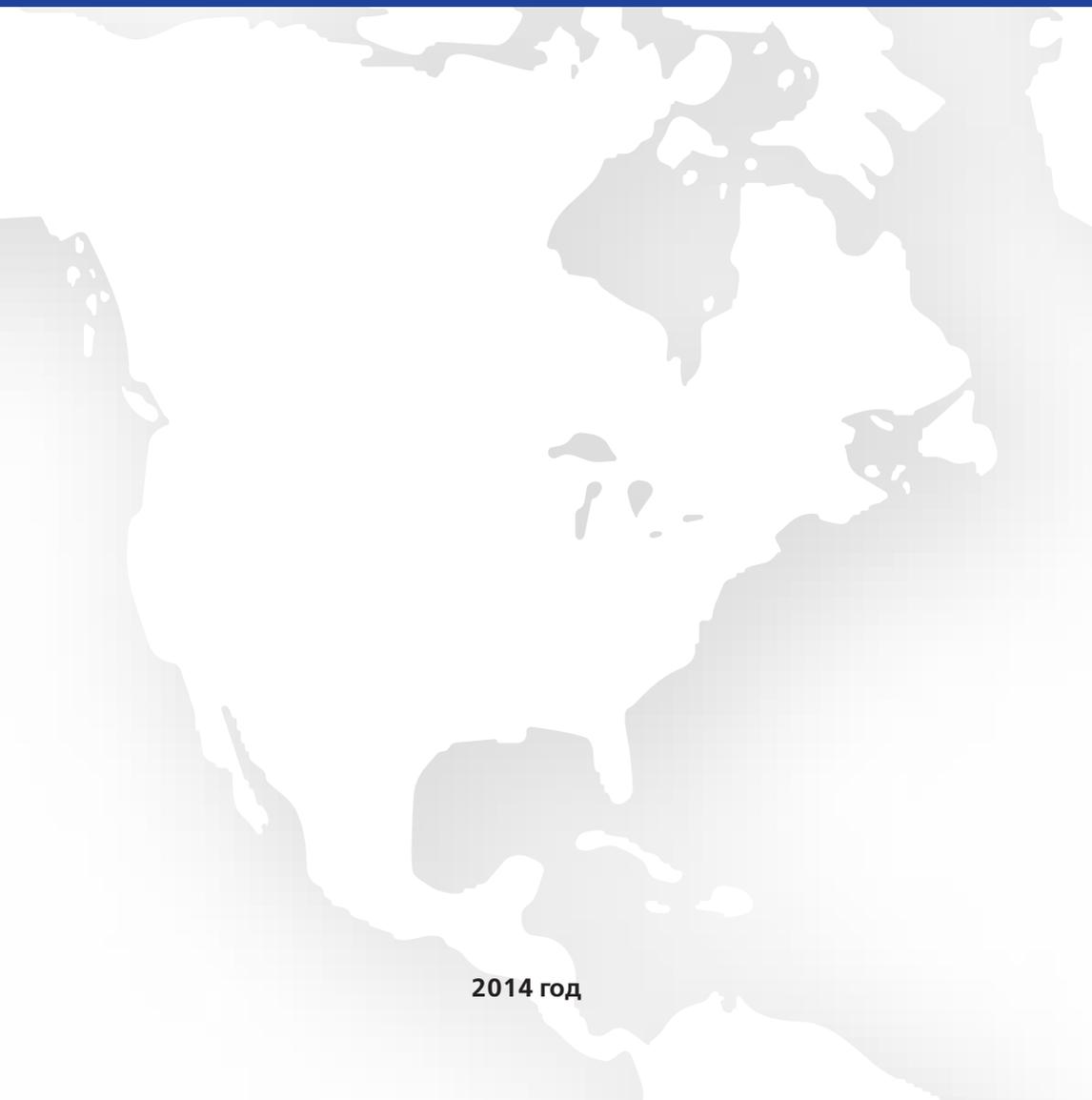
Новый просветительский правовой журнал
«Права соотечественников Северной Европы» информирует
соотечественников об основных положениях в законодательстве
стран проживания. Следующий номер 2 будет посвящен
семейному законодательству.

ПРАВА СОТЕЧЕСТВЕННИКОВ



Северной Европы

ЮРИДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ №1



2014 год



**«ФОНД ПОДДЕРЖКИ
И ЗАЩИТЫ ПРАВ
СОТЕЧЕСТВЕННИКОВ,
ПРОЖИВАЮЩИХ
ЗА РУБЕЖОМ»**

Имеем право в Норвегии:
ПОЛУЧЕНИЕ ВИДА НА ЖИТЕЛЬСТВО
И ГРАЖДАНСТВА

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Имеем право в Дании:
ИММИГРАЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Имеем право в Швеции:
ИММИГРАЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Имеем право в Дании:
ПОЛУЧЕНИЕ ВИДА НА ЖИТЕЛЬСТВО
И ГРАЖДАНСТВА

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

СОДЕРЖАНИЕ

НАД НОМЕРОМ РАБОТАЛИ:

Главный редактор/менеджмент

Татьяна Дале

Редакционный совет

Татьяна Дале (Берген),
Юрий Кружнов (Санкт-Петербург),
Светлана Корнеева (Москва)

Юристы-консультанты

Игорь Хитрухин (Финляндия),
Леся Орийчук (Дания),
Владимир Резник (Швеция),
Екатерина Рейерсен (Норвегия),
Жанна Фюрюнес (Норвегия)

Дизайн и верстка

Светлана Корнеева

Адрес редакции

Bergen, 5136 Mjølkeråen, Nordre Toppe 50, Norway

Сайт журнала:

www.landsmann.no
www.ksovet.no

Для контактов:

tadahle@hotmail.com

При перепечатке ссылка на журнал обязательна

Регистрационный номер издания 990128715

Тираж – 3000 экз.



«Фонд поддержки
и защиты прав
соотечественников,
проживающих
за рубежом»

Слово от редакции.....	1
ФОНД защиты и правовой поддержки соотечественников	2

ИМЕЕМ ПРАВО В НОРВЕГИИ



**ПОЛУЧЕНИЕ ВИДА
НА ЖИТЕЛЬСТВО
И ГРАЖДАНСТВА В НОРВЕГИИ.....**6

**ТРУДОВОЕ ПРАВО
В НОРВЕГИИ.....**12

ИМЕЕМ ПРАВО В ДАНИИ



**ИМИГРАЦИОННОЕ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО
В ДАНИИ.....**19

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
В ДАНИИ.....**25

ИМЕЕМ ПРАВО В ШВЕЦИИ



**ИМИГРАЦИОННОЕ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО
ШВЕЦИИ.....**32

**ТРУДОВОЕ ПРАВО
В ШВЕЦИИ.....**40

ИМЕЕМ ПРАВО В ФИНЛЯНДИИ



**ПОЛУЧЕНИЕ ВИДА
НА ЖИТЕЛЬСТВО
И ГРАЖДАНСТВА В ФИНЛЯНДИИ.....**45

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
В ФИНЛЯНДИИ.....**49

СЛОВО ОТ РЕДАКЦИИ



Дорогие соотечественники!

Перед вами новый проект редакции журнала «Соотечественник в Скандинавии» – просветительский правовой журнал «Права соотечественников Северной Европы».

Наши соотечественники связывают определённые надежды с деятельностью правозащитного Фонда в области правовой грамотности. Всем известно, что законодательные акты и правовые материалы в этих странах доступны на языке титульной нации, и разобраться в законодательстве страны проживания часто очень сложно. После проведения в Осло в октябре 2013 года правовой конференции по правам соотечественников, проживающих в странах Северной Европы, стала очевидной необходимость такого просвещения среди русскоговорящего населения в них. Отрадно, что Фонд поддерживает подготовку и издание справочной литературы по правовым вопросам. Участники нового проекта надеются, что этот правовой журнал будет большим подспорьем нашим соотечественникам в понимании основных законов тех стран, где они проживают.

Татьяна Дале,
главный редактор журнала

ВСЕСТОРОННЯЯ ПОДДЕРЖКА СООТЕЧЕСТВЕННИКАМ

Идея создания Фонда поддержки и защиты прав соотечественников, проживающих за рубежом, принадлежит самим соотечественникам – в 2006 году участники II Всемирного конгресса соотечественников в Санкт-Петербурге выступили с инициативой организации системы юридической защиты прав соотечественников за рубежом, отметив, что одной из форм реализации этого предложения могло бы стать учреждение специального Фонда.

ПОНЯТИЕ СООТЕЧЕСТВЕННИКА

1. Соотечественниками являются лица, родившиеся в одном государстве, проживающие либо проживавшие в нем и обладающие признаками общности языка, истории, культурного наследия, традиций и обычаев, а также потомки указанных лиц по прямой нисходящей линии.

2. Соотечественниками за рубежом (далее – соотечественники) являются граждане Российской Федерации, постоянно проживающие за пределами территории Российской Федерации.

3. Соотечественниками также признаются лица и их потомки, проживающие за пределами территории Российской Федерации и относящиеся, как правило, к народам, исторически проживающим на территории Российской Федерации,

а также сделавшие свободный выбор в пользу духовной, культурной и правовой связи с Российской Федерацией лица, чьи родственники по прямой восходящей линии ранее проживали на территории Российской Федерации, в том числе:

– лица, состоявшие в гражданстве СССР, проживающие в государствах, входивших в состав СССР, получившие гражданство этих государств или ставшие лицами без гражданства;



Круглый стол по защите прав соотечественников

– выходцы (эмигранты) из Российского государства, Российской республики, РСФСР, СССР и Российской Федерации, имевшие соответствующую гражданскую принадлежность и ставшие гражданами иностранного государства или лицами без гражданства».

Федеральный закон от 23 июля 2010 г. № 179-ФЗ «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом»

КРАТКО О ФОНДЕ

На III Всемирном конгрессе соотечественников, состоявшемся в 2009 году в Москве, эта идея была поддержана Президентом России Д.А. Медведевым, объявившим участникам Конгресса о том, что работа над созданием Фонда поддержки и защиты прав соотечественников, проживающих за рубежом, уже начата.

В целях оказания зарубежным российским соотечественникам поддержки, необходимой для защиты их прав и законных интересов в странах проживания, 25 мая 2011 года вышел Указ Президента Российской Федерации «О создании Фонда поддержки и защиты прав соотечественников, проживающих за рубежом».

Согласно Указу, учредителями Фонда выступили Министерство иностранных дел Российской Федерации и Федеральное агентство по делам Содружества Независимых Государств, соотечественников, проживающих за рубежом, и по международному гуманитарному сотрудничеству

1 января 2012 года Фонд поддержки и защиты прав соотечественников, прожи-



«...обеспечивать всестороннюю защиту прав, свобод и законных интересов российских граждан и соотечественников, проживающих за рубежом, принять меры к расширению загранич-

ных консульских учреждений Российской Федерации и к увеличению бюджетных ассигнований федерального бюджета на соответствующие проекты по линии Правительственной комиссии по делам соотечественников за рубежом и некоммерческой организации «Фонд поддержки и защиты прав соотечественников, проживающих за рубежом».

Из Указа Президента России В.В. Путина от 7 мая 2012 г. «О мерах по реализации внешнеполитического курса Российской Федерации»

вающих за рубежом, приступил к работе, а уже 7 мая 2012 года Президент России В.В. Путин подписал Указ «О мерах по реализации внешнеполитического курса Российской Федерации», в котором поручил обеспечить всестороннюю защиту прав, свобод и законных интересов российских граждан и соотечественников, проживающих за рубежом, особо подчеркнув роль Фонда в реализации этой задачи.

Целью Фонда является оказание соотечественникам, проживающим за рубежом, всесторонней поддержки в случаях нарушения их прав, свобод и законных интересов в соответствии общепризнанными принципами и нормами международного права в области прав человека.



Исполнительный директор Фонда
И.К. Паневкин

ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ФОНДА:

- мониторинг правового положения соотечественников в государствах их постоянного проживания;
- сбор и анализ информации о законодательстве государств проживания в отношении национальных меньшинств и практике его применения, в том числе ведение баз данных о фактах нарушения прав соотечественников;
- проведение сравнительного анализа нормативных правовых актов государств проживания соотечественников, прямо или косвенно затрагивающих их права как граждан (подданных) данных государств, а также практики их применения в соответствии с общепринятыми нормами международного права, в т.ч. в области прав человека;
- анализ и обобщение судебной практики по делам о нарушениях прав соотечественников в государствах их проживания;
- оперативная реакция на случаи нарушения прав соотечественников;
- содействие в осуществлении перевода на русский язык и распространении среди соотечественников законодательных актов стран их проживания, касающихся прав национальных меньшинств;
- оказание соотечественникам методической, информационной, организационной, юридической помощи и материальной поддержки, в том числе посредством привлечения адвокатов и иных экспертов при защите прав, свобод и законных интересов соотечественников в органах власти стран проживания, а также национальных и международных судах;
- содействие созданию и деятельности центров публичного доступа к правовой информации на базе российских центров науки и культуры за рубежом и объединений российских соотечественников;
- проведение и финансирование научных и исследовательских работ в области компетенции Фонда;
- взаимодействие с российскими и зарубежными печатными и электронными СМИ, в том числе содействие их дея-



Награждение победителей конкурса: «Российские соотечественники: Имеем право!»



Презентация Фонда в РИА Новости



Презентация Фонда в РИА Новости

тельности в области защиты прав соотечественников, подготовка и размещение заявлений, статей, комментариев, интервью в российских и зарубежных средствах массовой информации и сети Интернет;

- консультирование соотечественников по вопросам защиты их прав, свобод и законных интересов, в том числе дистанционно;
- проведение в России и за рубежом конференций, семинаров, симпозиумов, брифингов, совещаний, «круглых столов» с участием представителей объединений соотечественников, СМИ, юристов, правозащитных и иных общественных организаций государств проживания соотечественников;
- учреждение и присуждение премий и наград Фонда физическим и юридическим лицам независимо от гражданства и страны инкорпорации;
- предоставление грантов физическим лицам и юридическим лицам за исключением коммерческих организаций независимо от гражданства и страны инкорпорации;
- пожертвования физическим лицам и юридическим лицам за исключением коммерческих организаций независимо от гражданства и страны инкорпора-

ции. Фонд осуществляет свою деятельность во имя развития демократии, социальной справедливости, уважения прав и свобод человека и национальных меньшинств, совершенствования отношений между человеком и обществом, между человеком и государством и воспитания гражданственности.

Из Устава Фонда поддержки и защиты прав соотечественников, проживающих за рубежом



Контактная информация:

Адрес: 119200, Россия, г.Москва,
ул.Арбат, 55/32
Тел.: +7-499-244-2441

E-mail: info@pravfond.ru
Сайт: www.pravfond.ru



ПОЛУЧЕНИЕ ВИДА НА ЖИТЕЛЬСТВО И ГРАЖДАНСТВА В НОРВЕГИИ

«Закон об иностранцах» и «Закон о гражданстве» регулируют все вопросы по части получения виз, всех видов иммиграционных разрешений и гражданства. Делопроизводством занимается Директорат по делам иностранцев (UDI) и в определенных вопросах – полиция. Апелляции рассматривает Апелляционная комиссия по делам иностранцев (UNE). Данная статья затронет лишь небольшую часть существующих правил о получении ВНЖ, ПМЖ и гражданства в Норвегии.



Екатерина РЕЙЕРСЕН – член Норвежской ассоциации адвокатов, норвежский юрист, адвокат-стажер в Advokatfirma Andersen & Bache-Wiig AS.
Образование: Бакалавр лингвиста-переводчика (Университет г.Осло), Магистр права (Университет г.Осло).
Специализация: дела против службы опеки, детское, семейное, иммиграционное, уголовное право.

ВИДЫ РАЗРЕШЕНИЙ

Норвегия не является членом Евросоюза (ЕС), но входит в Шенгенскую зону и Европейское Экономическое Содружество (ЕЭС). Правила о получении временных или постоянных разрешений на проживание делятся на две группы: для граждан ЕС и для граждан других стран. Правила, действующие для граждан ЕС и членов их семей, будут изложены в другой статье.

Закон более не оперирует понятиями «вид на жительство» или «постоянное место жительства», а делит разрешения на «временные» и «постоянные». К временным относятся все виды разрешений первые три года проживания в стране: на основе воссоединения с семьей, на основе работы или учебы. Ряд временных разрешений дает право на получение постоянного разрешения через три года. Затем, после семи лет проживания в стране с временными и постоянным разрешением, можно ходатайствовать о гражданстве.

ВОССОЕДИНЕНИЕ СЕМЬИ

Если у иностранца есть близкий родственник, постоянно проживающий в Норвегии (референт), то можно ходатайствовать о временном разрешении на проживание по



причине воссоединения семьи. Близкими родственниками по закону являются: несовершеннолетние дети, супруги, гражданский муж/жена, одинокие родители старше 67 лет, в особых случаях – другие лица.

Предъявляются строгие требования к лицу, проживающему в Норвегии. Данным лицом может быть гражданин Норвегии или иностранец с постоянным разрешением, или иностранец с временным разрешением, дающим право на постоянное. Одним из главных требований к референту в Норвегии является требование о минимальном четырехлетнем рабочем стаже или полученном образовании в Норвегии. Данное правило распространяется только на лиц-не граждан Норвегии. Правило не действует в случаях, когда брак был уже заключен или ребенок заявителей зачат до того, как сам референт переехал в Норвегию.

К референту в Норвегии предъявляются требования о доходе, который должен

составлять минимум 236 146 крон до налога (на 2013 год). Получение социальной помощи в течение последнего года исключает возможность воссоединения. Из этих правил много исключений. Оцениваются и перспективы дохода в будущем. Правила о доходе не распространяются на случаи воссоединения между референтом-ребенком и иностранцем-родителем: например, если с ребенком-норвежцем воссоединяется одинокая мать-иностранка. Привлечения за правонарушения могут быть причиной для отказа в получении любого разрешения в Норвегии.

Как основное правило, иностранец обязан ходатайствовать и ожидать первое временное разрешение до въезда в Норвегию. Из этого правила, опять же, много исключений: иностранец-специалист и родитель рожденного в Норвегии ребенка имеют право ходатайствовать и ожидать ответ на территории Норвегии.

**РАЗРЕШЕНИЯ ПО ПРИЧИНЕ УЧЕБЫ**

Временное разрешение по причине учебы не дает права на получение постоянного разрешения или гражданства. В эту же категорию попадают и разрешения au-pair. Существуют отдельные правила для воссоединения между референтом-студентом и его самыми близкими родственниками, т.е. супругами и детьми. Разрешение студента дает право работать 20 часов в неделю.



Одним из главных требований к референту в Норвегии является требование о минимальном четырехлетнем

рабочем стаже или полученном образовании в Норвегии. Данное правило распространяется только на лиц-не граждан Норвегии. Правило не действует в случаях, когда брак был уже заключен или ребенок заявителей зачат до того, как сам референт переехал в Норвегию.

**ВРЕМЕННОЕ РАЗРЕШЕНИЕ ПО ПРИЧИНЕ РАБОТЫ**

Работа в Норвегии может в определенных случаях давать право на получение временного разрешения. Чаще всего этими правилами пользуются лица, имеющие профессиональную компетенцию, специалисты и лица, ведущие частную предпринимательскую деятельность. Существуют также и другие разрешения, как например, на ведение сезонных работ или для моряков. Граждане России, проживающие в Баренц-регионе, не имеющие профессиональных квалификаций, могут получить разрешение на работу в северных провинциях Финнмарк, Тромс и Нурланд.

Не всегда бывает легко разобраться в правилах о том, кто попадает в категорию лиц, имеющих профессиональную компетенцию. По закону это лица со специальным средним или высшим, или другим профессиональным образованием. Лица, не имеющие образования, но имеющие особые квалификации, могут в исключительных случаях тоже попасть в эту категорию.

Во многих случаях необходимо подтверждение иностранного образования, получение разрешений и лицензий на ведение определенных видов деятельности. Предъявляются требования также к работодателю, контракту, предлагаемой должности и размеру зарплаты. Одним из особенных правил для специалистов является требование о том, что зарплата должна составлять не менее 500 000 норв. крон в год. Строго соблюдается требование о том, что должно быть четкое соответствие между предлагаемой должностью и квалификациями иностранца, что на практике является одной из наиболее распространенных причин для отказа в получении разрешения.

**ПОСТОЯННОЕ РАЗРЕШЕНИЕ НА ПРОЖИВАНИЕ**

Как было указано выше, иностранец, у которого последние три года было временное разрешение на проживание, дающее право на постоянное, имеет на определенных условиях право получить постоянное разрешение. Срок пребывания иностранца за пределами Норвегии не должен в сумме превышать более семи месяцев за последние три года. Иностранец должен на момент ходатайства пройти 600 часов курсов норвежского языка и обществоведения. Если иностранец имеет судимость или находится под следствием, то может быть назначен карантинный срок, раньше которого нельзя получить постоянное разрешение. Постоянное разрешение аннулируется в том случае, если иностранец находился за пределами Норвегии в течение двух лет и более. Подобное разрешение дает право на проживание и работу в Норвегии без ограничений во времени.



**ГРАЖДАНСТВО**

Норвежское гражданство приобретается «по рождению» или «по заявлению». Ребенок приобретает гражданство по рождению, если хотя бы один из родителей является гражданином Норвегии. Норвегия допускает наличие других гражданств, кроме норвежского, если ребенок приобрел их автоматически по рождению. Если ребенок-гражданин Норвегии получил по заявлению гражданство другой страны, то норвежское гражданство могут отозвать. Получение норвежского гражданства по заявлению регулируется правилами в главе 3 «Закона о гражданстве» Норвегии. В соответствии со ст. 7 Закона, заявитель имеет право на получении гражданства Норве-



гии в том случае, если на момент принятия решения ему исполнилось 12 лет, его личность установлена, он проживает и продолжит проживать в Норвегии.

Другие требования:

- заявитель должен соответствовать тем требованиям, которые предъявляются при получении постоянного разрешения на проживание;
- проживал и имел необходимые разрешения в течение 7 из последних 10 лет;
- прошел 300 часов курсов норвежского языка и обществоведения или может подтвердить знание норвежского или саамского языка другим образом. Данное правило касается только заявителей в возрасте от 18 до 55 лет;

- не имеет судимостей, привлечений или выдержал установленный карантинный срок;
- выполнил требования об отказе от первого гражданства.

Данные требования не абсолютны и имеют большое количество исключений, например, в отношении сохранения двойного гражданства.

В последнее время большую часть анкет на все виды разрешений и гражданство можно подавать в электронном виде на портале <https://selfservice.udi.no/no/> Иностранцу после подачи анкеты и произведения оплаты назначается время в ответственном отделе полиции или посольстве для предъявления необходимых документов.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Вопрос: Я вышла замуж за гражданина Норвегии и ожидаю ответа на ходатайство о временном разрешении на проживание в Норвегии по причине воссоединения с мужем. Если откажут, что мне делать?

Ответ: Получение разрешения по воссоединению с семьей, в данном случае с мужем, зависит от того, имеет ли он в Норвегии достаточный доход на данный момент, имел ли он доход ранее и будет ли иметь его в будущем. Если доход не соответствует предъявляемым требованиям, то в разрешении, скорее всего, откажут. Это наиболее частая причина отказа. Если вы не согласны с решением, или ситуация с доходом изменилась в лучшую сторону за время рассмотрения вашего ходатайства, то вы можете обжаловать решение UDI.

Вопрос: Какие есть альтернативы, если мне все же откажут в воссоединении семьи?

Ответ: Если вы – гражданин ЕС, член семьи гражданина ЕС, студент или уже имеете профкомпетенцию, то вы можете ходатайствовать о другом типе разрешения.

Вопрос: Каковы плюсы и минусы при получении разрешения как студента, по сравнению с разрешением по причине воссоединения с семьей?

Ответ: Если вы поступили на учебу в Норвегии, подтвердили наличие необходимых экономических средств (94 400 крон на 2013/2014 учебный год), то вы можете ходатайствовать о временном разрешении на проживание как

студент. Преимущества в том, что при рассмотрении данного разрешения:

- не будет учитываться доход супруга или другого референта;
- ваше разрешение не будет зависеть от возможного развода или разрыва отношений;
- срок рассмотрения студенческих разрешений в среднем быстрее, чем разрешений по воссоединению с семьей;
- если вы захотите, то сможете впоследствии подать на воссоединение с семьей;
- у вас есть право подрабатывать 20 часов в неделю; однако не стоит забывать и о минусах:
- вам придется учиться на полную 100% ставку, что по расчетам составляет около 40 часов в неделю;
- студенческое разрешение не дает права получить постоянное разрешение на проживание в Норвегии. На практике это означает, что по окончании учебы, если вы не получили другое разрешение, например, по причине работы или воссоединения с семьей, вы обязаны покинуть Норвегию.

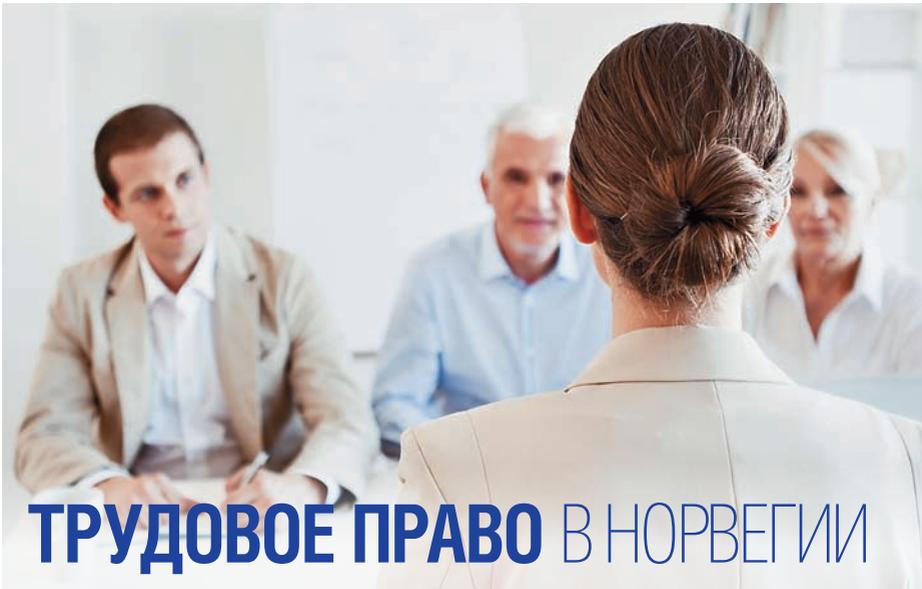
Вопрос: Какова процедура при обжаловании?

Ответ: Обжаловать решение можно только в течении

3 недель после того, как решение поступило к вам или вашему адвокату. В противном случае решение вступает в юридическую силу. Вы или ваш адвокат должны написать апелляцию, изложить аргументы, приложить новые документы и послать апелляцию в UDI. UDI повторно рассмотрит ваше дело. UDI может при повторном рассмотрении отменить свое предыдущее решение и вынести новое – в вашу пользу. Если же UDI не меняет своего решения, то дело передается в Апелляционную комиссию по делам иностранцев (UNE) на дальнейшее рассмотрение.

Вопрос: Можно ли мне находиться в Норвегии пока рассматривается апелляция?

Ответ: Если вам пришло решение UDI с отказом, то в этом же письме всегда указан срок, в течении которого вы обязаны покинуть страну. Однако при обжаловании решения вам следует запросить отсрочку выезда до получения ответа на апелляцию. Очень важно не забыть запросить отсрочку, т.к. апелляция сама по себе не дает автоматического права на пребывание в стране. Как правило, отсрочка дается, и тогда вы будете находиться в Норвегии на законных основаниях.



ТРУДОВОЕ ПРАВО В НОРВЕГИИ



Жанна ФЮРЮНЕС –
Советник по вопросам
трудового права в
Федерации профсоюзов
Fellesforbundet в Норвегии.
15 лет стажа в области
трудового законодательства
в Норвегии и Литве. Изучала
трудовое право России и
Франции.

В этом разделе я расскажу об особенностях норвежского законодательства в области трудового права. Многие, очевидно, функционирует здесь иначе, чем то, к чему вы привыкли, работая в другой стране. Надеюсь, что эта информация поможет вам найти ответы на актуальные вопросы, касающиеся вашей трудовой деятельности и непосредственно ваших прав и обязанностей как наёмного работника.

Главным моментом начала трудовых отношений является подписание трудового договора. Вам необходимо обратить внимание на продолжительность установленной рабочей недели/дня, а также испытательного срока, на размер заработной платы и срок предупреждения об увольнении. Именно эти пункты важны при начислении пособия в период простоя предприятия, а также при начислении компенсации при неправомерном увольнении с работы.

В ТЕЧЕНИЕ КАКОГО ВРЕМЕНИ ДОЛЖЕН БЫТЬ ПОДПИСАН ТРУДОВОЙ ДОГОВОР?

Не позднее одного месяца с начала трудовых отношений. Однако если с вами заключается договор на срок менее одного месяца, то договор подписывается незамедлительно по присутствию к обязанностям.

ЕСЛИ ОТСУТСТВУЕТ ПИСЬМЕННЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Устная договорённость настолько же действительна, как и письменная. Однако у вас могут возникнуть споры по поводу конкретных условий трудоустройства при отсутствии письменного соглашения.

Несмотря на то, что отсутствует письменный трудовой договор, ни работник, ни работодатель не могут прервать трудовые отношения в один день. В этом случае вступает в силу §15–3 «Трудового кодекса», устанавливающий сроки предупреждения об увольнении (см. ниже раздел «Срок предупреждения об увольнении»).

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать: 9 часов в течение 24 часов и 40 часов в течение 7 дней.

Для работников, занятых на работах с повышенной нагрузкой – например, сменная работа, работа в ночное время, работа в воскресенье – установлена сокращённая продолжительность рабочего времени:

38 часов в течение 7 дней (для работ, которые осуществляются в круглосуточном режиме в рабочие дни),

36 часов в течение 7 дней (для работ, которые осуществляются в круглосуточном режиме на протяжении всей недели).

Коллективным договором может быть установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, например, 37,5 часов в неделю.

СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

В трудовом законодательстве предусмотрен перечень исключительных случаев, когда разрешается сверхурочная работа. Если сверхурочная работа введена на законных основаниях и в установленном порядке, то работодатель может установить сверхурочную работу не более:

- 10 часов в течение 7 дней,
- 25 часов в течение 4 недель подряд,
- 200 часов в течение 52 недель.

Сверхурочная работа не должна превышать 13 часов в течение 24 часов и 48 часов в течение 7 дней. Ограничение в 48 часов может быть рассчитано в среднем за учётный период 8 недель.

Если на предприятии действует коллективный договор, то с согласия работника можно договариваться о сверхурочной работе до:

- 15 часов в течение 7 дней,
- 40 часов в течение 4 недель подряд,
- 300 часов в течение 52 недель.

При этом сверхурочная работа не должна превышать 16 часов в течение 24 часов.

С разрешения Инспекции по труду и с согласия работника устанавливаются следующие ограничения на сверхурочную работу:

- до 20 часов в течение семи дней,
- до 200 часов в течение определённого периода в 26 недель.

Максимальный предел не должен превышать 400 часов в течение 52 недель.

СУММАРНЫЙ УЧЁТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

При суммарном учёте рабочего времени рабочее время может быть увеличено соответственно следующим соглашениям:

– по договорённости между работником и работодателем до:

- 9 часов в течение 24 часов,
- 48 часов в течение 7 дней;

– по договорённости между представителями профсоюза и предприятием, на кото-



ром действует коллективный договор до:

10 часов в течение 24 часов,

54 часов в течение 7 дней;

– по разрешению Инспекции по труду на период не более 26 недель до:

13 часов в течение 24 часов,

48 часов в течение 7 дней или 48 часов в среднем за учётный период 8 недель.



РАБОТА В НОЧНОЕ ВРЕМЯ

Работа в ночное время разрешена только на определённые виды работ, когда это является необходимостью.

Ночное время – время с 21 часа до 6 часов.

ПЕРЕРЫВЫ ДЛЯ ОТДЫХА И ПИТАНИЯ

Продолжительность непрерывного отдыха не может быть менее:

11 часов в течение 24 часов,

35 часов в течение 7 дней.

По договорённости между представителями профсоюза и предприятием, на котором действует коллективный договор, это время может быть сокращено до:

8 часов в течение 24 часов,

28 часов в течение 7 дней.

В течение рабочего дня, превышающего 5,5 часов, работнику должен быть предоставлен минимум один перерыв для отдыха. При рабочем дне продолжительностью 8 часов и более общее время перерывов для отдыха должно быть не менее 30 минут.

Если работник должен оставаться на рабочем месте во время перерыва, или не существует комнаты отдыха с удовлетворительными бытовыми условиями, перерыв засчитывается как рабочее время.

Если работа длится более двух часов сверх установленной «Трудовым кодексом» нормальной продолжительности рабочего времени, работнику предоставляется дополнительный перерыв продолжительностью не менее 30 минут, который включается в рабочее время.

ЕЖЕГОДНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 4 недели и один рабочий день. Размер отпускных составляет 10,2% от заработной платы за прошедший год, в расчёт которой не включаются дополнительные льготные выплаты предприятия, оплата командировочных, служебного автомобиля и т.п.

На предприятиях, где действует коллективный договор, оплачиваемый отпуск составляет 5 недель, а размер отпускных 12%.

Работникам, которым исполнилось 60 лет, предоставляется дополнительная неделя отпуска.

Отпуск предоставляется по договорённости между работодателем и работником. Однако если не удалось достигнуть обоюдного согласия, то решающее право на предоставление отпуска остаётся за работодателем, который обязан оповестить работника об отпуске не позднее, чем за два месяца. Работник имеет право на три недели непрерывного отпуска в период с 1 июня по 30 сентября.

По письменной договорённости между работодателем и работником допускается перенесение двух недель отпуска на следующий рабочий год. В дополнение к этому работник имеет право перенести до двух недель отпуска, который ему не удалось использовать в связи с временной нетрудоспособностью по болезни.

При трудоустройстве на новом месте работник имеет право требовать ежегодный отпуск, при условии, что не успел его использовать у предыдущего работодателя. Если работник был трудоустроен до 30 сентября, то у него есть право на отпуск продолжительностью 4 недели и 1 рабочий день до окончания текущего года. Право на непрерывный трёхнедельный отпуск (в период с 1 июня по 30 сентября) есть у работника, трудоустроившегося до 15 августа.

При трудоустройстве после 30 сентября работник имеет право на отпуск не менее одной недели.

При увольнении работник имеет право на получение отпускных за текущий год вместе с выплатой последней зарплаты. При этом из отпускных будет удержан подоходный налог по повышенной ставке, как за работу по совместительству. По желанию работника отпускные за текущий год могут быть выплачены в следующем году в то же время, когда будет производится расчёт по отпускным со всеми работниками предприятия. При этом подоходный налог не будет вычтен, как и при всех выплатах отпускных за прошлый год.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

В Норвегии минимальный размер оплаты труда не установлен «Трудовым кодексом». Поэтому очень важно, чтобы размер заработной платы был указан в трудовом договоре.

Исключением являются строительная отрасль, судостроительная промышленность,

сельское хозяйство и садоводство, а также клининговая индустрия. В этих секторах минимальная оплата труда утверждена законодательными актами на основании соглашений коллективных договоров. Установленный минимальный размер оплаты труда распространяется на всех работников отрасли – как состоящих, так и не состоящих в профсоюзах, как граждан Норвегии, так и граждан иностранных государств. Этого добились норвежское профсоюзное движе-



Главным моментом начала трудовых отношений является подписание трудового договора. Вам не-

обходимо обратить внимание на продолжительность установленной рабочей недели / дня, а также испытательного срока, на размер заработной платы и срок предупреждения об увольнении.



ние. Минимальная зарплата отличается по каждому из перечисленных выше секторов, её размер зависит от стажа работы и квалификации в отрасли и пересматривается ежегодно на основании заключённых тарифных соглашений в каждой отдельной отрасли.

На многих предприятиях в Норвегии действуют коллективные договора, которые определяют размер заработной платы.

ОПЛАТА СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ

За сверхурочную работу полагается дополнительная надбавка в размере не менее 40%. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором.

**КОНТАКТЫ****ПОСОЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В НОРВЕГИИ**

Адрес: Drammensveien 74,
0244 Oslo
Тел. + 47 22 55 32 78,
+ 47 44 06 08
Факс. + 47 22 55 00 70
E-mail: rembassy@online.no
Web: www.norway.mid.ru

КОНСУЛЬСКИЙ ОТДЕЛ

Адрес: Драмменсвейен 74,
0244 Осло, Норвегия
Тел. + 47 22 55 17 63
Факс. + 47 22 55 17 64
E-mail: consul@online.no

**ОПЛАТА ПРАЗДНИЧНЫХ ДНЕЙ**

Оплачиваемые праздничные дни в Норвегии лишь 1 мая и 17 мая. Если на вашем предприятии действует коллективный договор, то оплачиваются все официальные праздничные дни.

ОПЛАТА БОЛЬНИЧНЫХ

Первые шестнадцать календарных дней больничного листа оплачивает работодатель, а остальные Социальное страхование. Больничный начисляется в размере 100% среднего заработка. Работник имеет право на оплату больничного листа от работодателя, если проработал на предприятии не менее четырёх недель.

В Норвегии работник имеет право выйти на больничный без предоставления больничного листа минимум четыре раза в году на три календарных дня при условии, что проработал на предприятии два месяца. Если ваше предприятие зарегистрировано в IA-реестре (на основании специального соглашения с Соцстрахованием (NAV)), то вы можете отсутствовать по болезни без предоставления больничного листа до 8 календарных дней за один раз, до 24 календарных дней в течение 12-месячного периода, причём не существует ограничений на количество раз, сколько вы можете воспользоваться таким больничным.

ОПЛАТА ПРИ ВЫНУЖДЕННОМ ПРОСТОЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Работодатель должен предупредить работника о вынужденном простое за две недели, в письменной форме. Очень важно, чтобы это уведомление соответствовало требованиям законодательства (обязательные сведения: персональные данные работника и контактные данные предприятия, должность работника, дата начала и причина простоя, его приблизительная продолжительность, насколько процентов вас освобождают от работы, указание о том, что вы должны обратиться в кратчайшие сроки в Соцстрахование (NAV) за пособием на время простоя). В

период уведомления, а также первые 20 дней простоя (данные на февраль 2014; количество дней может быть изменено решением Правительства) работник получает свою зарплату от работодателя. Затем он получает пособие по причине простоя из Соцстрахования (NAV), при условии, что освобождён от работы минимум на 50%. Период получения пособия ограничен до 26 недель в течение 18 месяцев.

СРОК ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ОБ УВОЛЬНЕНИИ

Если иное не установлено в письменной форме, то срок предупреждения об увольнении составляет один месяц, причём моментом отсчёта является первое число следующего месяца. Это правило распространяется как на работника, так и на работодателя, вне зависимости от того, кто является инициатором расторжения договора.

Во время испытательного периода срок предупреждения может быть сокращён до четырнадцати календарных дней, причём моментом отсчёта является день получения письменного уведомления об увольнении.

Если ваш стаж работы на одном и том же предприятии превышает пять лет, то срок предупреждения об увольнении увеличивается до двух месяцев. При стаже более десяти лет – до трёх месяцев. Причём, если вы проработали на одном и том же предприятии более десяти лет, а ваш возраст превышает 50 лет, то срок предупреждения увеличивается до четырёх месяцев; если вам исполнилось 55 лет – до пяти месяцев, а при достижении 60 лет – до шести месяцев.

Если достигнута договоренность между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Во время простоя, после окончания периода выплат от работодателя работник имеет право предупредить об увольнении за 14 календарных дней (моментом отсчёта является

**ГЕНЕРАЛЬНОЕ КОНСУЛЬСТВО В КИРКЕНЕСЕ**

Адрес: Rådhusplassen 2,
9915 Kirkenes
Тел. + 47 78 99 37 37
Тел. для экстренной связи:
+ 47 91 10 15 99
Факс. + 47 78 99 37 42
E-mail: genkons@online.no
Web: www.kirkenes.mid.ru

ГЕНЕРАЛЬНОЕ КОНСУЛЬСТВО В БАРЕНЦБУРГЕ (ШПИЦБЕРГЕН)

Адрес: Det Russiske Generalkonsulatet
på Spitsbergen,
P.B. 181, 9171 Longyearbyen,
Spitsbergen
Тел. /Факс. + 47 79 02 17 85
E-mail: ksvalbar@online.no





день получения письменного уведомления об увольнении), вне зависимости от того, какой срок предупреждения об увольнении указан в трудовом договоре. Невыход работника на работу без уважительной причины в течение срока предупреждения об увольнении может повлечь за собой увольнение работника за прогул. Работодатель имеет право уволить работника в один день в случае грубого нарушения работником трудовых обязанностей.

НЕПРАВОМЕРНОЕ УВОЛЬНЕНИЕ

Работник имеет право на обжалование увольнения в письменной форме в течение двух недель со времени получения уведомления об увольнении.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ



Вопрос: Сколько стоят услуги адвоката в Норвегии?

Ответ: 1200 – 2000 норв. крон в час в тех делах, где нет права на бесплатную юридическую помощь.

Вопрос: Возможно ли получить право на бесплатную юр. помощь?

Ответ: Да, но это оценивается индивидуально. Имеет значение характер дела, во многих случаях – доход заявителя. Услуги могут быть оплачены полностью или частично.

Вопрос: Какие дела дают право на бесплатного адвоката?

Ответ: Сложно дать короткий и исчерпывающий ответ. Чаще всего это отдельные виды иммиграционных дел, уголовные дела, развод, раздел имущества, раздел ребенка, дела против службы опеки, неправомерное увольнение. Но есть и много других дел в этом перечне.

Вопрос: Кто может помочь разобраться в этих сложных правилах?

Ответ: Наша фирма с удовольствием поможет вам определить, имеете ли Вы право на бесплатную юр. помощь.

Advokatfirma Andersen & Bache-Wiig AS

v/ advokatfullmektig Ekaterina Reiersen

Postboks 6983 St.Olavs plass 0130 Oslo

E-post: reiersen@abwiig.no

Mobil: +47 99 29 63 88 Telefaks +47 23 28 33 01

ВЫПЛАТЫ В СВЯЗИ С БАНКРОТСТВОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

При объявлении предприятия банкротом работники имеют право обратиться за выплатой задолженности работодателя по зарплате и отпускным в Государственный гарантийный фонд. Фонд выплачивает задолженность по зарплате за последние двенадцать месяцев до даты передачи дела о банкротстве в суд, а также задолженность по отпускным за тот год, когда дело о банкротстве было передано в суд и за предыдущий год. Решением Правительства может быть изменена продолжительность периода, за который выплачивается задолженность.



ИММИГРАЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ДАНИИ



Орийчук Леся Владимировна – юрист адвокатской фирмы *Thomassen&Fischer*, окончила Московскую Государственную Юридическую Академию им. Е.Кутафина в 1996 году и юр. факультет Орхусского университета, Дания, в 2011 году.

Известно, что любой конфликт легче предотвратить, чем урегулировать. В случае возникновения сомнений о вашем правовом положении обращайтесь за юридической консультацией как можно раньше.

Правовое положение иностранных граждан в Дании регулируется «Законом об иностранцах» и правовыми актами Европейского Союза, имплементированными в датское законодательство. На граждан Российской Федерации, а также граждан, имеющих статус постоянно проживающих на территории стран ЕС, но не являющихся гражданами этих стран, а имеющим и так называемые «серые паспорта», распространяются нормы «Закона об иностранцах».

В некоторых случаях на граждан РФ и граждан с «серыми паспортами» может быть распространено действие правовых норм Европейского Союза, которые значительно отличаются от датского национального иммиграционного законодательства своим упрощенным порядком регулирования вопросов, связанных с правовым положением иностранных граждан в Дании. Такая ситуация, например, возможна,



Приглашаемый на жительство в Данию супруг обязывается сдать экзамен по датскому языку в течение

6 месяцев после получения вида на жительство. По мере повышения уровня сдаваемого экзамена по языку, уменьшается размер предоставляемой государству вторым супругом банковской гарантии. Оба супруга должны стремиться и принимать меры к интеграции приглашенного супруга в датское общество.



если гражданин с «серым паспортом» является родителем ребенка, проживающего в Дании, имеющим гражданство одной из стран ЕС. А также в случае, если брак (фактический брак) между гражданином Дании и гражданином третьих стран был заключен на территории одной из стран ЕС.

«Законом об иностранцах» предусмотрены различные основания приобретения вида на жительство, например: на основании воссоединения семьи, в связи с возникновением трудовых правоотношений, на основании получения образования, научной деятельности, практики, деятельности духовенства.

ВРЕМЕННЫЙ ВИД НА ЖИТЕЛЬСТВО НА ОСНОВАНИИ СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Супруги и граждане, состоящие в фактических брачных отношениях

Вид на жительство в связи с созданием семьи в Дании предоставляется супругу, если

приглашающий супруг, референт, является гражданином Дании (или гражданином одной из стран ЕС, Исландии, Лихтенштейна, Норвегии или Швейцарии), имеет статус беженца в Дании, либо имеет постоянный вид на жительство в стране более 3 лет.

Фактические супруги имеют право на получение вида на жительство на основании воссоединения семьи при условии проживания в фактических брачных отношениях более полутора лет.

С целью предоставления вида на жительство по данному основанию к супругам, в том числе и фактическим, кроме факта наличия брака или фактических брачных отношений, предъявляются дополнительные требования, такие как возраст супругов (минимум 24 года каждому) и наличие такого фактора, как тесная связь с Данией.

Приглашающий супруг должен документально подтвердить факт неполучения социальных пособий в течение последних 3 лет перед подачей заявления о воссоединении семьи, а также намерение и возможность обеспечивать приглашенного супруга как материально, так и жильем. В качестве меры обеспечения выполнения этого требования приглашающий супруг должен предоставить банковскую гарантию на 50.000 датских крон.



Приглашаемый на жительство в Данию супруг обязывается сдать экзамен по датскому языку в течение 6 месяцев после получения вида на жительство. По мере повышения уровня сдаваемого экзамена по языку, уменьшается размер предоставляемой государству вторым супругом банковской гарантии. Оба супруга должны стремиться и принимать меры к интеграции приглашенного супруга в датское общество.

Дети до 15 лет

Дети в возрасте до 15 лет могут получить вид на жительство в Дании на основании воссоединения семьи с родителями или одним из них, проживающим на территории страны. Чем старше дети, тем сложнее получить на них вид на жительство.

Дети от 15 до 18 лет, совершеннолетние дети и другие родственники

Решение о воссоединении в отношении детей в возрасте от 15 до 18 лет, совершен-

нолетних детей, а также других членов семьи (престарелых родителей, братьев, сестер и т.д.) принимается с учетом оценки конкретных обстоятельств дела, на практике – обстоятельство исключительного характера.

ВРЕМЕННЫЙ ВИД НА ЖИТЕЛЬСТВО НА ОСНОВАНИИ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Наряду со стремлением защитить рабочий рынок от притока дешевой рабочей силы из стран Восточной Европы, в качестве одной из задач своей иммиграционной политики Дания ставит целью привлечение в страну квалифицированной рабочей силы, поэтому вопросам рабочей иммиграции в законодательстве уделено особое внимание.

Нормы законодательства о рабочей иммиграции носят, в большинстве своем, оценочный характер, что позволяет миграционной службе принимать решения с учетом конкрет-



ных обстоятельств дела. Не каждый рабочий контракт, подписанный между работником, иностранным гражданином и датским работодателем, может служить основанием для получения вида на жительство в Дании.

При получении заявления о виде на жительство на основании работы, Миграционная служба проводит проверку на предмет, насколько кандидатура, предложенная на данное рабочее место, соответствует таковому. Оцениваются не только навыки, опыт работы и индивидуальные способности претендента исполнять возлагаемые на него трудовые обязанности, но и наличие соответствующей рабочей силы на внутреннем трудовом рынке Дании и общеевропейском рынке труда. Трудовой контракт должен быть заключен на обычных для контрактов такого типа условиях.

Практически невозможно получить вид на жительство на основании контракта, если работник принимается на низкооплачиваемую и не требующую высокой профессиональной квалификации работу, например, в качестве уборщицы или рабочего на стройке. Особыми преимуществами обладают заявители, чья профессия или род занятий входят в список специалистов, недостающих в Дании, или предлагаемая работнику заработная плата превышает определенный законодательством уровень, а также, если работник является сотрудником международного концерна, одно из отделений которого расположено в Дании. Списки таких профессий и уровень зарплаты публикуются на интернет-странице Миграционной службы.

Высококвалифицированные специалисты имеют также возможность соискания

Зеленой карты. Требования к кандидатам на получение Карты подробно изложены на интернет-странице Миграционной службы Дании, а при необходимости могут быть разъяснены юристом.

Члены семьи иностранных граждан, приезжающих на работу в Данию, также могут получить вид на жительство в Дании, срок которого, однако, будет ограничен сроком рабочего контракта.

ВРЕМЕННЫЙ ВИД НА ЖИТЕЛЬСТВО НА ОСНОВАНИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Условием получения вида на жительство в Дании на основании ведения собственного бизнеса является, наряду с возможностью привлечения инвестиций в местную эко-

номику, необходимость личного участия в создаваемом предприятии с целью его дальнейшего развития.

Сфера деятельности предприятия, объем собственного капитала, его предполагаемая доходность, масштабы работ, перспективы развития, количество трудовых мест на предприятии, перечень поставщиков и наличие потребителей продукции (услуг) – вот те некоторые факторы, которые оцениваются Миграционной службой при выдаче вида на жительство на основании собственного бизнеса заявителя.

При составлении заявления особое внимание следует обратить на планирование бизнеса, составление бизнес-плана, который должен быть точным и понятным, позволяющим оценить перспективность

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ



Вопрос: Дает ли преимущества для получения временного вида на жительство в Дании факт регистрации брака на территории Дании?

Ответ: Нет, место регистрации брака не является условием предоставления вида на жительство в Дании.

Вопрос: Можно ли работать на территории Дании по польской рабочей визе?

Ответ: Однозначно нет. Так называемая польская рабочая виза дает право на работу в Польше на основании конкретного трудового соглашения, заключенного с конкретным работодателем. На основании этой визы возможен въезд и пребывание на территории Дании или другой страны-члена Шенгенского соглашения в пределах срока, на который она выдана. За нарушение визовых правил предусмотрена ответственность в виде запрета на въезд на территорию страны, а за нелегальную работу – уголовная ответственность, как в отношении работника, так и работодателя.

Вопрос: Имеет ли значение для получения временного вида на жительство на основании рабочего контракта размер заработной платы, указанный в контракте?

Ответ: Условия трудового соглашения – это выбор и результат переговоров сторон. Практика в области миграционного законодательства, однако, устанавливает, что рабочий контракт должен соответствовать обычным, среднестатистическим показателям, принятым в данной конкретной отрасли производства или сфере услуг, условиям труда и зарплате. Миграционная служба принимает решения с учетом

конкретных обстоятельств дела, но не исключено, что существенные различия в уровне зарплат при аналогичных условиях труда могут повлечь отказ в предоставлении вида на жительство на этом основании.

Вопрос: Необходимо ли покинуть страну на период рассмотрения жалобы на решение миграционного управления, которым было отказано в предоставлении временного вида на жительство?

Ответ: Одновременно с решением об отказе в предоставлении временного вида на жительство принимается решение, в соответствии с которым заявитель должен покинуть страну в установленный властями срок. Отсрочка исполнения данного решения возможна по ходатайству заявителя при наличии в деле исключительных обстоятельств. По причине длительного срока рассмотрения жалоб на практике такая отсрочка предоставляется редко.

Вопрос: С момента подачи заявления о предоставлении временного вида на жительство и до принятия решения

по делу проходит несколько месяцев. Можно ли в это время находиться в стране и работать?

Ответ: В письме, подтверждающем принятие Миграционной службой заявления к рассмотрению, как правило, сообщается, может ли заявитель остаться в стране на период рассмотрения дела. Право на пребывание в стране в этом случае носит процессуальный характер. Работать в период пребывания по процессуальному основанию нельзя.

Вопрос: Можно ли начать работу на новом месте работы в период рассмотрения заявления о виде на жительство на основании нового рабочего контракта?

Ответ: Можно.

Thomassen&Fischer Advokatfuldmægtig
Haderslevvej 13A, 6200 Aabenraa
Skype: th-fi.skype. Dir. tlf.: +45 99 78 31 05
Tlf. +45 74630800 Fax +45 74630071
www.thomassen-fischer.com



предприятия и средства достижения успешного результата.

Создать предприятие в Дании не трудно, но получить вид на жительство на этом основании удастся не всем. Поэтому прежде, чем регистрировать свой бизнес и вносить уставный капитал в фирму, проконсультируйтесь с юристом о целесообразности этого предприятия.

ПОДАЧА ЗАЯВЛЕНИЙ, ПРОЦЕДУРА И СРОКИ РАССМОТРЕНИЯ

Особое внимание хотелось бы обратить на некоторые процедурные вопросы, связанные с подачей заявлений на вид на жительство. Некоторые категории заявлений, например, о воссоединении семьи с супругом, могут быть поданы во время пребывания в стране на законном основании, в том числе – по туристической визе. Другие – только при условии нахождения заявителя вне пределов Дании. Нарушение правил может повлечь запрет на въезд в страну на срок до 5 лет.

Заявление может быть подано лично при обращении в ближайшее отделение Ми-



Создать предприятие в Дании не трудно, но получить вид на жительство на этом основании удастся не

всем. Поэтому прежде, чем зарегистрировать свой бизнес и внести уставный капитал в фирму, проконсультируйтесь с юристом о целесообразности этого предприятия.



грационной службы (при полиции) или непосредственно в Миграционную службу в Копенгагене, а также направлено по почте, мэйлу или заполнено в режиме он-лайн.

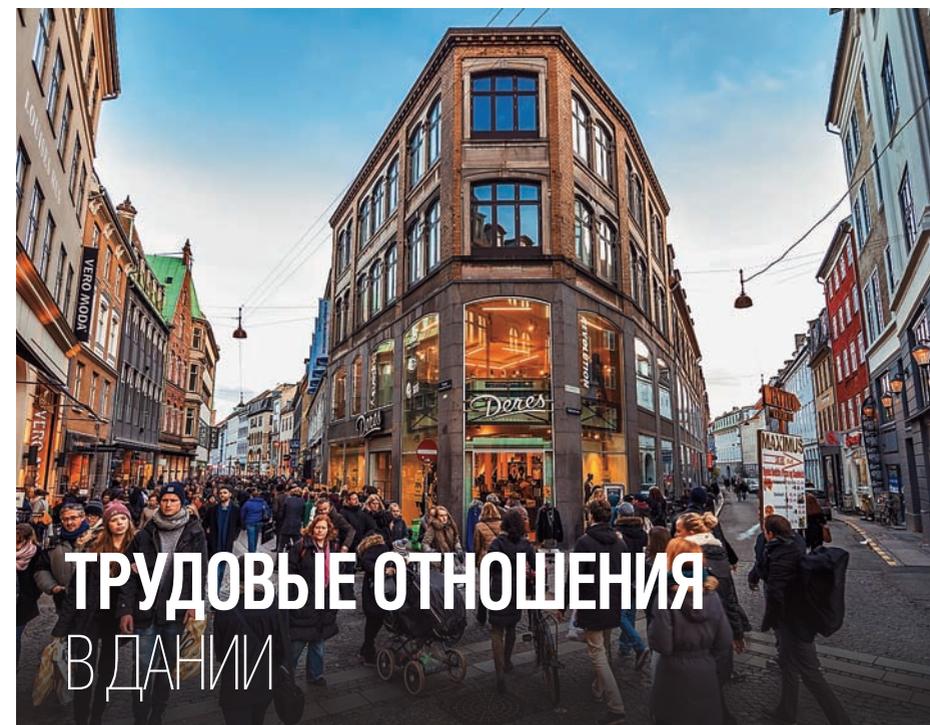
Миграционная служба Дании регулярно обновляет информацию, касающуюся сроков рассмотрения дел, которые варьируют между 3 и 9 месяцами в зависимости от типа заявления и сложности дел. Информация о ходе рассмотрения поданных заявлений доступна заявителям и их законным представителям в режиме он-лайн на персональной странице пользователей.

За рассмотрение дел о предоставлении вида на жительство по ряду оснований, за исключением воссоединения семьи, взывается госпошлина. Неуплата госпошлины является формальным основанием для отказа в принятии к рассмотрению заявления. Таким же формальным основанием является отказ от предоставления биометрических данных в установленный срок (фото и отпечатки пальцев).

ПОСТОЯННЫЙ ВИД НА ЖИТЕЛЬСТВО В ДАНИИ

«Законом об иностранцах» предусмотрено несколько условий для получения постоянного вида на жительство в Дании, самыми важными из которых являются срок проживания в стране, который составляет 5 лет, и занятость – 3 года в течение последних 5 лет перед подачей заявления; также отсутствие долгов перед государством, отсутствие судимости по статьям, предусматривающим наказание в виде тюремного заключения на срок до 1,5 лет, неполучение социальных пособий от государства, экзамен по языку.

Сроки рассмотрения заявлений – примерно 7 месяцев со дня предоставления заявителем полной информации по делу.



Вопросы гражданства регулируются законом Дании «О гражданстве». Необходимо однако подчеркнуть, что в настоящее время органами законодательной власти планируется внесение существенных изменений в законодательство о гражданстве, о чем 23 мая 2013 года было заключено соответствующее соглашение между несколькими правительственными партиями.

Изменения коснутся вопроса приобретения гражданства по рождению, условий приема в гражданство Дании, вопроса о двойном гражданстве, а также сроков рассмотрения заявлений.

На основании этого договора разработана Инструкция по вопросам о приеме в гражданство Дании, которая до принятия нового законодательства является норма-

тивным актом, регулирующим правоотношения по приему в гражданство Дании.

ОСНОВАНИЯ ПРИОБРЕТЕНИЯ ГРАЖДАНСТВА ДАНИИ

Гражданство Дании приобретается: по рождению, в результате приема в гражданство Дании, в результате восстановления в гражданстве Дании, по иным основаниям,

**КОНТАКТЫ****ПОСОЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В КОРОЛЕВСТВЕ ДАНИЯ**

Адрес:
Кристианиагаде 5,
2100 Копенгаген
Телефоны:
(+45) 35 42 55 85,
(+45) 35 42 55 86
Факс: (+45) 35 42 37 41
Часы работы:
пон.-пятн. 9.00 - 18.00
E-mail: embrusdenmark@gmail.com

КОНСУЛЬСКИЙ ОТДЕЛ РОССИИ В КОРОЛЕВСТВЕ ДАНИЯ

Адрес:
Кристианиагаде 3,
2100 Копенгаген
Телефоны: (+45) 35 38 23 70
Факс: (+45) 35 42 02 87
E-mail: embrusdenmark@kdmid.ru

**Телефон экстренной связи
с дежурным дипломатом
(в случае чрезвычайной ситуации,
несчастного случая, стихийного
бедствия)
+ 45 27 80 50 25**

предусмотренным законом или международным договором Дании.

ПРИОБРЕТЕНИЕ ГРАЖДАНСТВА ДАНИИ ПО РОЖДЕНИЮ

Действующее датское законодательство обуславливает приобретение датского гражданства по рождению гражданством родителей, местом рождения и наличием зарегистрированного брака между родителями.

Так, ребенок, родившийся на территории Дании, «автоматически» приобретает гражданство по рождению, если один из его родителей, состоящих в браке, – гражданин Дании. Если родители не женаты, «автоматическое» приобретение датского гражданства ребенка, родившегося в Дании, возможно, если отец ребенка – датчанин.

Ребенок, родившийся за пределами территории страны, «автоматически» приобретает датское гражданство, если его мать – датчанка, а также в том случае, если его мать – гражданка иностранного государства, состоящая в зарегистрированном браке с отцом ребенка – датчанином.

Необходимо однако подчеркнуть, что в связи с практикой Европейского суда по правам человека от октября 2011 года Дания планирует внести изменения в законодательство о гражданстве, в соответствии с которыми ребенок, рожденный вне пределов Дании, независимо от того, женаты его родители или нет, будет иметь право на «автоматическое» приобретение датского гражданства по рождению, при условии, что один из родителей – гражданин Дании.

До внесения названных изменений ребенок, рожденный вне Дании и вне брака между матерью-иностранкой и отцом-датчанином, имеет возможность приобре-

тения датского гражданства на основании вступления в гражданство Дании (натурализация).

В том случае, если ребенок в возрасте до 12 лет удочеряется/усыновляется семейной парой, один из супругов которой имеет датское гражданство, – или одиноким гражданином Дании, датское гражданство приобретает ребенком с момента удочерения/усыновления.

Свидетельство об адаптации, выданное иностранным государством, имеет юридическую силу, если оно признано на территории Дании в соответствии с действующим законодательством.

Ребенок, который находится на территории Дании и родители которого неизвестны, считается гражданином Дании до тех пор, пока о нем не имеется других сведений.

ПРИЕМ В ГРАЖДАНСТВО ДАНИИ – НАТУРАЛИЗАЦИЯ

Законодательством Дании установлены условия, соблюдение которых дает право иностранному гражданину на вступление в гражданство Дании.

Главные условия следующие:

1. Постоянный вид на жительство в Дании и проживание в Дании на момент подачи заявления. Это требование не распространяется на граждан Финляндии, Исландии, Норвегии и Швеции, бывших граждан Дании, заявителей, чей супруг работает за рубежом в интересах государства, и некоторых других категорий заявителей.

2. Выход из гражданства другой страны. Требование не распространяется на беженцев, граждан стран, выход из гражданства которых связан с большими трудностями или если заявителю было отказано в выходе из гражданства.



3. Беспрерывное проживание в Дании на протяжении ряда лет. Основной срок – 9 лет. Но для отдельных категорий лиц установлены другие сроки:

- 8 лет – для беженцев и лиц без гражданства,
- 2 года – для граждан Северной Европы,
- 6–8 лет – для лиц, проживающих в браке с гражданином Дании,
- 5 лет – для заявителей, получивших образование в Дании, при условии, что продолжительность образования составляет не менее 3 лет или оно закончено раньше.

Граждане, которым исполнилось 18 лет, могут ходатайствовать о предоставлении гражданства, если они въехали в страну в возрасте до 15 лет.

4. Отсутствие судимости с наказанием в



Для некоторых категорий работодателей определено, что срочный договор может быть продлен не более

двух раз. Таким образом, результатом третьего продления будет перекалфикация договора на бессрочный со всеми, вытекающими отсюда, для сторон правовыми последствиями.



виде тюремного заключения.

5. Отсутствие денежной задолженности перед государством.

6. Возможность материального обеспечения. Отсутствие социальной помощи со стороны государства в течение периода времени, превышающего 2,5 года на протяжении последних 5 лет перед подачей заявления.

7. Экзамен на знание датского языка.

8. Экзамен на гражданство, т.е. на общее знание истории, культуры, политики страны.

Срок рассмотрения заявлений о гражданстве Министерством юстиции Дании – 14–16 месяцев.

ДВОЙНОЕ ГРАЖДАНСТВО

Как уже сказано выше, одним из условий предоставления гражданства Дании является выход из гражданства другой страны.

Но, как известно, не бывает правил без исключений. Одно из исключений – приобретение двойного гражданства беженцами. Другое исключение касается детей, рожденных в Дании, чьи роди-

тели имеют гражданство разных стран, а также детей, родившихся в другой стране от родителей-датчан и приобретших гражданство этой страны «автоматически» по рождению. В обоих случаях дети сохраняют право на гражданство двух стран.

Интересная ситуация возникает с вопросом о приобретении двойного гражданства детьми, чьи родители на момент рождения ребенка являются гражданами РФ, но впоследствии заявляют о выходе из гражданства РФ в связи с приобретением гражданства Дании. Дело в том, что в соответствии с датским законодательством несовершеннолетние дети заявителей имеют возможность приобрести датское гражданство «автоматически», если они выступают в качестве созаявителей. В таком случае к детям не предъявляется требование о выходе из другого гражданства.

В соответствии с частью 2 ст. 6 Закона РФ «О гражданстве РФ» приобретение гражданином Российской Федерации иного гражданства не влечет за собой прекращения гражданства Российской Федерации.

Таким образом, если родители, выходя из гражданства РФ, не заявляют при этом о выходе из гражданства РФ своих несовершеннолетних детей, дети имеют возможность получить гражданство Дании, оставаясь гражданами РФ.

На момент написания этой статьи изменения в Закон Дании «О гражданстве», касающиеся возможности сохранения или приобретения двойного гражданства, не внесены.

Известно также, что в России тоже готовится пакет законодательных актов по вопросу о гражданстве, в том числе и к ст. 6 Закона РФ «О гражданстве РФ». Воз-

можно, что приобретение гражданства РФ будет обусловлено отказом от имеющегося гражданства других стран.

Необходимо внимательно следить за изменениями действующего законодательства обеих стран.

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Законодательство Дании о труде состоит из многочисленных законов, подзаконных актов, международных договоров, в том числе в рамках ЕС, имеющих характер как общего, так и специального регулирования в зависимости от специфики отрасли хозяйствования. Коллективные соглашения с профсоюзами являются большой составной частью нормативно-правового регулирования трудовых правоотношений и определяют содержание индивидуальных трудовых договоров.

Одними из основных законов является Закон Дании «О функционерах», «Об отпусках», «О недискриминации», «Об условиях труда», «О праве на рассмотрение обращения на условиях равенства», «О свидетельстве о заключении трудово-

го договора», «О срочных трудовых договорах» и т.д.

СОДЕРЖАНИЕ И ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В Дании нет специального кодифицированного законодательства о трудовых договорах, и вопросы заключения, исполнения и расторжения трудовых договоров регламентируются Законом Дании «О договорах».

Если срок трудового договора составляет более одного месяца при 8-часовом рабочем дне, договор должен быть заключен в письменном виде, или работнику должно быть выдано письменное свидетельство о заключении устного договора.

Требования к содержанию этих документов изложены в законе «О свидетельстве о заключении трудового договора» и включают в себя информацию о работодателе, месте работы, названии должности, продолжительности рабочего дня, сроке действия договора, отпуске, оплате, пенсионных отчислениях, основаниях увольнения по собственному желанию и по инициативе работодателя и некоторые другие существенные условия.

В случае невыдачи свидетельства работнику работодатель обязан выплатить последнему компенсацию в размере заработной платы за период от 13 до 20 недель, при условии, что невыдача свидетельства повлекла негативные последствия для работника.

ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон, а также по инициативе работодателя. От того, насколько существенными окажутся вносимые в договор изменения, зависит, должен ли работодатель предупредить





работника об изменении условий труда. Срок предупреждения об изменении условий договора должен соответствовать сроку предупреждения об увольнении работника. В случае, если работник не согласен на внесение изменений в трудовой договор, он может расторгнуть договор по истечении срока предупреждения.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовой договор может быть прекращен по инициативе обеих сторон договора. Сроки предупреждения о прекращении трудового договора, как правило, один месяц – для работника, и три – для работодателя. Чем больше стаж работника на предприятии, тем продолжительней срок предупреждения о его предстоящем увольнении. Например, при стаже работы 9 лет, срок предупреждения об увольнении со стороны работодателя – полгода.

Срочный трудовой договор прекращается по истечении срока действия, если стороны не договорились, письменно или путем действия/бездействия, о его продлении.

Что касается срочных трудовых договоров, необходимо иметь в виду, что количество продлений срочного договора на определенный срок ограничено законом. Продление возможно, если срочность договора обусловлена объективной потребностью предприятия. В качестве примера можно привести начало большого проекта на предприятии, срок развития которого определен проектными документами. Для некоторых категорий работодателей определено, что срочный договор может быть продлен не более двух раз. Таким образом, результатом третьего продления будет переквалификация договора на бессрочный, со всеми вытекающими отсюда для сторон правовыми последствиями

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Договор может быть расторгнут одной из сторон в случае неисполнения его условий другой стороной.

Расторжению трудового договора может предшествовать временное отстранение от исполнения должностных обязанностей с сохранением заработной платы. В этом случае работник не считается уволенным и должен быть готов при необходимости приступить к работе. Временное отстранение возможно, например, в случае необходимости проведения служебного расследования. Отстранение возможно и без сохранения заработной платы. За таким отстранением, как правило, следует предупреждение об увольнении.

ОПЛАТА ОТПУСКНЫХ

Порядок начисления и оплаты отпускных и вопросы предоставления отпуска регулируются Законом Дании «Об отпусках».

Работник имеет право на оплачиваемый отпуск, который рассчитывается исходя из

формулы: 2,08 дня отпуска за каждый проработанный месяц в календарном году.

Работник имеет право на 25 дней отпуска в год, независимо от количества заработанных оплачиваемых дней. Если количество заработанных оплачиваемых дней меньше 25, оставшиеся дни предоставляются за свой счет.

Отпуск должен быть использован в течение отпускного периода, который продолжается с 1 мая по 30 апреля. Отпускной период начинается за тем годом, в котором отпуск был заработан. Законом

не допускается замена отпуска денежной компенсацией.

Минимальный размер отпускных установлен законом и составляет 12,5% от получаемой заработной платы. Отпускные начисляются ежемесячно, но не выплачиваются работнику работодателем, а аккумулируются на персональном «отпускном» расчетном счете, доступ к информации о котором имеется у каждого работника. Выплата отпускных должна быть затребована работником в определенный срок до начала отпуска.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ



Thomassen&Fischer
Advokatfuldm gtig
Haderslevvej 13A,
6200 Aabenraa
Skype: th-fi.skype.
Dir. tlf.: +45 99 78 31 05
Tlf. +45 74630800
Fax +45 74630071
www.thomassen-fischer.com

Вопрос: Работодатель регулярно не доначислял заработную плату: какие документы необходимы для заявления с требованием о выплате заработной платы?

Ответ: Контракт, документы о начислении заработной платы, документация, подтверждающая количество часов работы, расчет невыплаченной заработной платы.

Вопрос: Работодатель отказывался заключить контракт, потому что я работал у него по польской рабочей визе в ожидании вида на жительство. Зарплата регулярно не доплачивалась. В некоторых случаях работодатель начислял мне заработную плату, исчисляя подоходный налог по моей налоговой карте с меньшим % налогообложения, но зарплата не доходила до моего расчетного счета. Могу ли я потребовать выплаты заработной платы и как я докажу факт заключения контракта? Могу ли я привлечь работодателя к ответственности за мошенничество с моей налоговой картой?

Ответ: Виза не дает права на работу в стране, поэтому трудовой договор, заключенный в этот период, имеет характер недействительной/ничтожной сделки, так как противоречит закону. Недействительность сделки означает, что она не имеет правовых последствий для сторон сделки. Это значит, что вы, защищая свое право на зарплату, не можете ссылаться на ваш трудовой договор. По факту мошенничества в отношении работодателя по вашему заявлению может быть возбуждено уголовное дело. В случае, если действия работ одателя имели для вас последствия в виде доначисления налога, необходимо обратиться в налоговый орган с документами, подтверждающими факт отсутствия дохода, подлежащего налогообложению, с целью проведения проверки.



ИММИГРАЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ШВЕЦИИ



Владимир РЕЗНИК – юрист и соучредитель акционерной кампании «Svensk & Rysk Juridik, AB» (Шведское и российское право). Окончил факультет права Университета Дружбы народов им. Патриса Лумумбы (ныне Российский Университет Дружбы народов) и комплектовал юридическое образование в Гётеборгском Университете. Многолетний опыт юридической практики в России и Швеции.

Вопросы иммиграции, вопросы гражданства интересуют наших соотечественников в Европе по вполне понятным причинам. О законодательных нормах и правилах по этим вопросам рассказывает Владимир РЕЗНИК.

Основными законодательными актами, регулирующими права иностранцев в Королевстве Швеция, а также всеми вопросами, связанными с иммиграцией, являются Закон и Директива «Об иностранцах» (Utlänningslag, Utlänningsförordning).

В этих основополагающих документах содержатся нормы, регулирующие право иностранного гражданина или лица без гражданства въезжать, а также проживать и работать на территории Швеции. Указанное законодательство регулирует права как граждан Евросоюза, так и граждан за его пределами. Граждане стран-членов Евросоюза автоматически становятся

ся гражданами Евросоюза. Гражданство ЕС дополняет национальное гражданство, но никоим образом не заменяет его. Одно из основных прав граждан Евросоюза – возможность свободно передвигаться и жить на территории стран-участниц. Но будет неверно толковать это право таким образом, что гражданин ЕС может поселиться в Швеции без исполнения требований законодательства и получения формального разрешения Миграционного ведомства в установленном порядке (Uppehållsrätt).

В представляемом материале будут рассмотрены отдельно правила, касающиеся, в том числе, наших соотечественников, проживающих в странах Европейского Союза и, соответственно, в странах за его пределами.

ИММИГРАЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ДЛЯ ГРАЖДАН ИЗ СТРАН ЗА ПРЕДЕЛАМИ ЕВРОСОЮЗА

Воссоединение семьи на территории Швеции

Это касается лиц, которые:

- состоят в официальном или гражданском браке;
- планируют вести совместную жизнь с партнёром;
- несовершеннолетние дети, которые воссоединяются со своими родителями.

Хочу обратить внимание, что Швеция с недавнего времени признаёт однополые браки. Что еще важно и, может быть, любопытно, что так называемые гражданские браки в Швеции признаны официально и регулируются Законом «О совместном проживании» (Sambolagen). Более подробно вопрос регулирования семейных отношений будет освещён в следующем номере справочника.

По моему мнению, для решения вопроса о воссоединении семьи вступление в официальный брак или планы партнёров о буду-

щем совместном проживании имеют совершенно одинаковое значение. Единственная разница в том, что в брак можно вступить до приезда в Швецию, а вступить в гражданский брак можно только приехав в страну. Миграционное управление при рассмотрении вопросов о воссоединении, как правило, не учитывает, что люди вступили в брак и даже имеют одинаковую фамилию. Это обстоятельство не является определяющим фактором. Работники Миграционного ведомства на основании интервью очень внимательно и скрупулёзно анализируют, есть ли фактические отношения между теми, кто хочет воссоединиться в Швеции, или нет.

Референт (лицо, к которому кто-либо собирается переехать для совместного проживания в стране) должен иметь шведское гражданство или постоянный вид на жительство в Швеции.

Референты, проживающие в Швеции менее четырёх лет и не имеющие шведского гражданства, обязаны доказать, что у них имеется достаточная жилплощадь и достаточные доходы для воссоединения с партнёром из третьих стран. Граждане третьих стран проходят интервью в консульском отделе посольства Швеции в своей стране, а их партнёры (референты) в Миграционном управлении Швеции. По результатам интервью Миграционное ведомство выносит решение о получении временного вида на жительство и разрешения на работу сроком на два года. Кака правило, процедура рассмотрения Миграционным ведомством ходатайства о воссоединении со своим супругом или партнёром до получения первого решения занимает на сегодня в среднем 12 месяцев. Этот срок может быть сокращён, если подавать документы в полном комплекте и по интернету.

Если пара продолжает жить вместе в течение двух лет, подаётся заявление о получении постоянного вида на жительство (Permanent



uppehållstillstånd). Рекомендуется не более, чем за месяц до окончания двухлетнего срока, подать ходатайство по интернету. Миграционное ведомство проверяет – чаще всего путём интервью обоих – наличие отношений между партнёрами и выносит соответствующее решение.

Если супруги не прожили вместе двух лет, то, как правило, временный вид на жительство аннулируется, и приехавший супруг обязан вернуться на родину. В виде исключения может быть рассмотрен положительно вопрос о предоставлении постоянного вида на жительство, если возможно доказать, что данное лицо прожило в стране и было в отношениях с бывшим партнёром достаточно долгое время. При этом учитывается, что отношения распались по причине психического или физического насилия со стороны партнёра-резидента Швеции. К сожалению, пострадавшими чаще всего оказываются женщины. Очень важный

фактор для получения постоянного вида на жительство в этой ситуации, если человек может показать факт привязанности к новой стране тем, что выучил язык и получил работу. Аналогично рассматривается эта проблема и в случаях, если референт умер в течение первых двух лет совместного проживания.

Воссоединение с родителями

Воссоединение совершеннолетних лиц, проживающих на территории Швеции со своими родителями, по шведскому законодательству очень ограничено. На практике, по моему мнению, невозможно совсем. Для того, чтобы пожилые родители могли переехать на жительство в Швецию к своим детям, они должны доказать неразрывную моральную и экономическую связь со своими детьми, постоянно проживающими в Швеции.

По требованию закона, до переезда в Швецию взрослые дети должны были проживать вместе со своими родителями по одному адресу и поддерживать родителей экономически. Родители, в свою очередь, должны подать ходатайство о воссоединении практически сразу после того, как их дети переселились в Швецию.

Один классический и наглядный пример:

Женщина живёт вместе со своими престарелыми родителями в России, работает и практически содержит их, так как пенсия у них совсем маленькая. Она выходит замуж и переезжает жить к своему супругу в Швецию. Через два года она подаёт на постоянный вид на жительство и получает его через восемь месяцев. Всё это время она продолжает посылать родителям деньги, звонить им и навещать их. За это время у неё осталась только старенькая и больная мама. Других детей или родственников у её мамы тоже нет. Дочь помогает ей составить документы, которые они подают в посольство Швеции. Её маму приглашают на интервью, и они долго и с надеж-

дой ждут решения о воссоединении. Увы, в итоге они получают отказ, на том основании, что продолжительное время, т.е. более двух лет мама обходилась без своей дочери. Миграционное ведомство считает, что в данном случае с точки зрения закона нарушена неразрывная моральная связь между родными (!).

Разрешение на работу и вид на жительство на этом основании

Прежде всего для получения вида на жительство по работе на срок более трёх месяцев необходимо иметь потенциального работодателя, который готов предоставить предложение о работе, желательно минимум на два года (совсем необязательно на постоянную работу!).

Объявление о работе должно быть размещено на сайте службы занятости (Arbetsförmedlingen) не менее 10 дней. Только работодатель решает впоследствии, почему он отдал предпочтение именно этому кандидату из многих других.

Основные требования к потенциальному работодателю

1. Хорошая экономика фирмы. Во многих случаях к заявлению о работе необходимо прилагать квартальный или годовой отчёт фирмы. Как, например, всем вновь созданным фирмам, а также строительным фирмам, фирмам по уборке помещений.
2. Коллективный договор с профсоюзом или, как минимум, пакет дополнительных страховок для всех работников предприятия.
3. Предлагаемая месячная (ни в коем случае не почасовая!) зарплата должна быть не менее минимума, установленного профсоюзом для этой специальности, независимо от того, есть у фирмы коллективный договор с профсоюзом или нет. Очень часто за этот минимум все принимают 13000 крон, указанные на сайте Миграционного ведомства. Это

совершенно неверно! Какой же требуется минимум? Как я пояснил выше, в расчёт берётся та минимальная зарплата, которую устанавливает профсоюз в коллективном договоре, даже если он не заключён с данным работодателем. Например, на сегодня минимальная зарплата уборщицы до вычета подоходного налога составляет 19750 крон. Этот минимум ежегодно возрастает.



Для получения вида на жительство по работе на срок более трёх месяцев необходимо иметь потенциального

работодателя, который готов предоставить предложение о работе, желательно минимум на два года (совсем необязательно на постоянную работу!)



Составленное по определённой форме предложение о работе (Anställningserbjudande) должно быть одобрено профсоюзом в том плане, что предлагаемые условия труда не хуже минимальных по данной специальности в этой отрасли производства.

Все необходимые документы могут быть поданы по интернету в Миграционное ведомство или в консульский отдел посольства. Если у кандидата есть семья, то, однозначно, следует подавать ходатайство на всех одновременно. Неверно предполагать, что предлагаемая работодателем зарплата делится на всех членов семьи!

Сроки рассмотрения заявлений на получение разрешения на работу в настоящее время 11 месяцев и более, но бывают счастливые случаи, когда решение принимается очень быстро. Конечно, очень важно, чтобы доку-





менты были правильно заполнены и чтобы имелись все необходимые приложения. Документы, поданные правильно по интернету, рассматриваются быстрее.

РАБОТА В ШВЕЦИИ И ПРОДЛЕНИЕ ВИДА НА ЖИТЕЛЬСТВО ПО РАБОТЕ

Очень важно знать, что в течение первых 24 месяцев работник имеет право работать только на том предприятии, куда он получил разрешение. При смене работодателя или специальности, необходимо снова подать все документы в том же объёме и в том же порядке, как и в первый раз. Только после подачи заявления и регистрации его в Миграционном ведомстве можно приступить к новой работе. Необходимо иметь в виду, что разрыв между окончанием первой работы и началом работы в новой фирме не превышал трёх месяцев!

До истечения первого срока необходимо подать документы на продление разрешения на работу и вида на жительство. При этом



Воссоединение совершеннолетних лиц, проживающих на территории Швеции со своими родителями,

по шведскому законодательству очень ограничено. На практике, по моему мнению, невозможно совсем. Для того, чтобы пожилые родители могли переехать на жительство в Швецию к своим детям, они должны доказать неразрывную моральную и экономическую связь со своими детьми, постоянно проживающими в Швеции.



можно продолжать работать, как и прежде. Получив разрешение на продление, необходимо повторно сдать отпечатки пальцев и сфотографироваться в отделении Миграционного ведомства для получения пластиковой карты, которая является подтверждением вида на жительство при пересечении границы. По истечении первых 24 месяцев работник имеет право перейти к другому работодателю в пределах той же специальности, без подачи новых документов в Миграционное ведомство.

Лица, проработавшие суммарно в Швеции четыре года в течение пяти лет, а также члены их семей могут получить постоянный вид на жительство. Для этого не существует особой процедуры. В Миграционное ведомство подаются все те же документы, как и на продление вида на жительство по работе, плюс справки о работе от всех предыдущих работодателей.

ПОЛУЧЕНИЕ ВИДА НА ЖИТЕЛЬСТВО ПО БИЗНЕСУ

Аналогичные правила существуют и для частных предпринимателей. Для того чтобы приехать в Швецию и открыть свой бизнес, необходимо представить бизнес-план со всеми расчётами, документально доказать опыт работы в этой области, а также продемонстрировать знание шведского или английского языка. Соискатель вида на жительство по бизнесу должен предъявить необходимые средства для своего проживания, а также своей семьи в течение первых двух лет. Миграционное ведомство делает экономический анализ вашей идеи в течение минимум 18 месяцев! По моему мнению, за это время даже самая новаторская бизнес-идея устаревает!

Отсюда следует, что купить ресторан, гостиницу или недвижимость, зарегистрировать предприятие в Швеции, чтобы впоследствии на этом основании получить вид на жительство, совершенно недостаточно.

ВИД НА ЖИТЕЛЬСТВО ДЛЯ ГРАЖДАН ЕВРОСОЮЗА, А ТАКЖЕ ЛИЦ БЕЗ ГРАЖДАНСТВА, ПОСТОЯННО ПРОЖИВАЮЩИХ В ЭТИХ СТРАНАХ

Во многих странах бывшего Советского Союза, особенно в Латвии и Эстонии, оказалось много наших соотечественников с так называемым «серым паспортом». То есть лица имеют статус проживания в этих странах, но не получили гражданства. На юридическом языке они именуется «апатриды».

Очень важные юридические последствия имеет статус проживания в странах, отмеченный в паспорте лиц без гражданства или граждан из стран вне ЕС. Так в чём же здесь главное отличие? Как получают вид на жительство (*uppehållsrätt*) граждане стран Евросоюза и приравненные к ним?

Прежде всего, если гражданин из стран ЕС нашёл потенциального работодателя, то он имеет право сразу приступить к работе. Он может также подать анкеты и получить персональный (регистрационный) номер в отделе учёта населения (*Folkbokföring*) в Налоговом департаменте (*Skatteverket*). Кстати, очень многие заблуждаются, что получив заветные десять цифр о регистрации, им более ничего не потребуется для дальнейшей жизни в Швеции.

В течение первых трёх месяцев пребывания в Швеции граждане стран ЕС и приравненные к ним лица с постоянным видом на жительство в странах Евросоюза обязаны подать заявление с необходимыми приложениями в Миграционное управление. Прежде всего основанием для пребывания в стране является наличие работы. Это необходимо подтвердить анкетой Миграционного ведомства, заполненной и подписанной работодателем. Миграционное ведомство может вынести решение о виде на жительство сроком на пять лет (*uppehållsrätt*). Только это формальное решение позволяет работать

и находиться в стране законно в течение длительного срока. Как следствие, получить затем по отдельному заявлению регистрацию во Всеобщей кассе социального страхования (*Försäkringskassa*), что даёт право на получение детских денег, пособия по уходу за детьми, оплату больничных и т.д.

По истечении пятилетнего срока они имеют право подать заявление о получении постоянного вида на жительство в Швеции.



При этом необходимо предъявить в Миграционное ведомство декларации о доходах за все эти годы.

ГРАЖДАНСТВО ШВЕЦИИ

Получение гражданства определяется Законом «О шведском гражданстве» (*Lag om svenskt medborgarskap*).

Шведское гражданство возможно получить по рождению или путём натурализации, т.е. по заявлению. Основной принцип получения гражданства Швеции – это «принцип крови», т.е. если один из родителей ребёнка является гражданином Швеции, и ребёнок родился на территории Швеции, он автоматически становится гражданином Швеции.

Ребёнок является гражданином Швеции по рождению, если его мать гражданка Шве-



ции. Такое же правило действует, если отец имеет гражданство Швеции, но ребёнок рождён на территории Швеции. Если ребёнок рождён за границей, то он становится автоматически гражданином Швеции, независимо от того, где в мире он появился на свет, при условии, если отец ребёнка состоит в браке с его матерью на момент рождения ребёнка.

Если родители ребёнка вступят в брак позже, то их ребёнок до 18 лет, если он не состоит в браке на этот момент, получает шведское гражданство. При этом дети старше 12 лет должны дать своё согласие на получение гражданства.

Если один из родителей имеет при этом гражданство России, то родители могут по заявлению получить для ребёнка гражданство

России, и он может одновременно иметь два гражданства.

Дети, усыновлённые шведскими родителями, автоматически получают гражданство Швеции.

ПОЛУЧЕНИЕ ГРАЖДАНСТВА ШВЕЦИИ ПУТЁМ НАТУРАЛИЗАЦИИ

Для получения гражданства Швеции по заявлению (натурализация) необходимо выполнить следующие основные условия:

1. Доказать свой идентитет путём предоставления действующего паспорта своей страны. (В случае граждан России это только заграничный паспорт, а не внутренний!)

2. Иметь постоянный вид на жительство в Швеции и проживать в Швеции.

Основное требование по проживанию –

минимум пять лет. Если гражданин состоял в браке или совместно проживал со своим партнёром в Швеции, который в свою очередь, за два года до начала совместных отношений имел гражданство Швеции, то необходимый минимальный срок в этом случае сокращается и составляет три года. Бывают случаи, когда в течение требуемого минимального периода проживания в стране не соискатель шведского гражданства отсутствовал в стране продолжительные периоды. Это время может быть вычтено из срока проживания в стране и таким образом право на получение гражданства переносится на более поздний срок.

Проживание в стране по визе на учёбу не учитывается в общий срок проживания в стране.

3. Вести законопослушный образ жизни, а также предполагается, что соискатель гражданства будет продолжать так жить дальше.

УПРОЩЁННЫЙ ПОРЯДОК ПОЛУЧЕНИЯ ГРАЖДАНСТВА ДЕТЬМИ

Дети до 18 лет получают шведское гражданство с одним из своих родителей. При этом за детей госпошлина не взимается.

Молодые люди в возрасте от 18 до 20 лет, прожившие в Швеции непрерывно с 13 лет и имеющие постоянный вид на жительство в стране, тоже могут получить шведское гражданство в упрощённом порядке по заявлению, даже если родители ещё не получали таковое. Государственная пошлина при этом составляет всего 175 крон.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ



Вопрос: Могу ли я, как гражданин России, иметь двойное гражданство, получить шведское гражданство и шведский паспорт?

Ответ: В международном праве и российском законодательстве понятие двойное гражданство означает наличие у лица одновременно гражданства двух или более государств.

Закон «О гражданстве Швеции» позволяет иметь двойное гражданство без ограничений, то есть с точки зрения шведского законодательства у вас имеется двойное гражданство.

Закон «О гражданстве РФ» не исключает наличие у гражданина гражданства другой страны. Т.е. приобретение гражданином России иного гражданства не влечёт прекращения российского гражданства. Таким образом, на практике это приводит к возникновению двойного гражданства.

Ст.6 ч.1 этого же закона определяет, что гражданин РФ, имеющий также иное гражданство, рассматривается только как гражданин РФ. Из этого следует, что оказавшись на территории РФ, вы рассматриваетесь только как гражданин РФ. Можно сказать, что по российскому законодательству у вас не двойное гражданство, а два гражданства.

Вопрос: Я жила и работала в Швеции более трёх лет и сейчас вынуждена возвращаться домой. так как мне не продлили рабочий контракт и, соответственно, вид на жительство. Я слышала, что при выезде из страны я могу получить обратно все выплаченные в Швеции налоги?

Ответ: Информация абсолютно неверная! Подоходный налог, как и со-

циальные сборы, выплаченные государству вашим работодателем, вернуть невозможно. При этом, если вы проработали в Швеции более трёх месяцев, то по достижению пенсионного возраста (на сегодня это 65 лет) вы имеете право на получение пенсии из Швеции. Конечно, пенсия будет начислена пропорционально зарплате за период вашей работы. Но какие деньги всё же можно получить обратно от государства? Если вы не доработали до конца года или ещё в некоторых случаях, то ваш годовой доход будет меньше предполагаемого. Этот перерасчёт предварительного результата делает налоговая инспекция после поступления всех данных от всех работодателей в январе наступающего года. Затем, после подтверждения этих цифр путём декларации происходит окончательный расчёт подоходного налога за прошедший год. Чаще всего в подобных случаях работнику причитается возврат части предварительного подоходного налога.

Вы можете до выезда из Швеции оставить доверенность в нашей фирме, ваша декларация будет получена на адрес фирмы, и в случае, если вам после перерасчёта в налоговом управлении (Skatteverket)

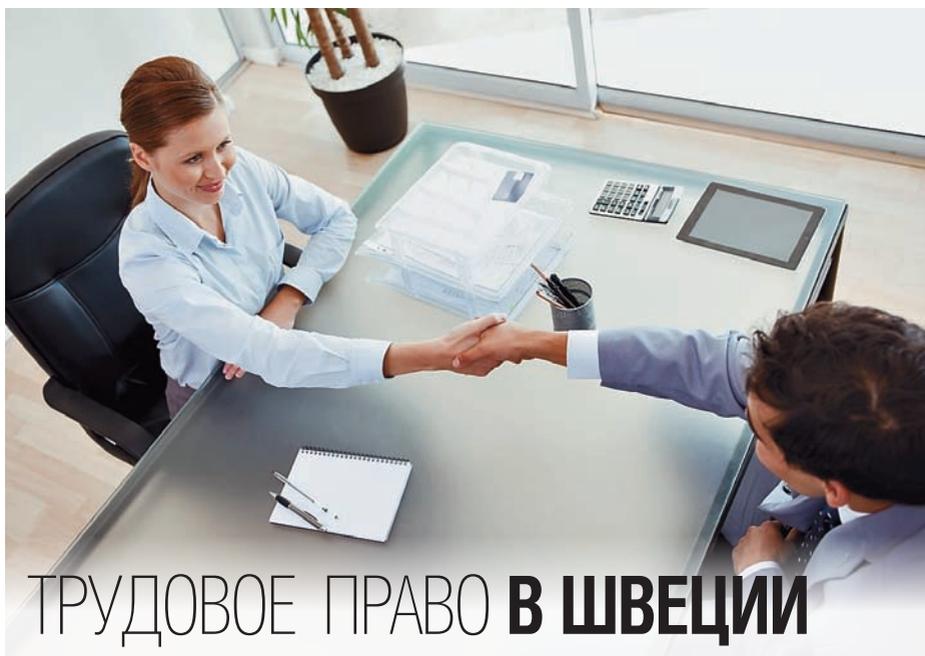
причитается возврат денег, то они будут получены и перечислены на указанный вами счёт.

Вопрос: Мой муж гражданин Норвегии, а я гражданка Украины. Мы проживаем в Норвегии, и у меня и моей дочери есть временный вид на жительство. Сейчас мы планируем переезд в Швецию в связи с новой работой мужа. Надо ли мне оформлять какой-либо вид на жительство?

Ответ: Вашему мужу, как гражданину одной из Скандинавских стран, никакого разрешения не требуется, ему достаточно зарегистрироваться и получить персональный номер. Но вам, поскольку у вас нет постоянного вида на жительство в Норвегии, необходимо подать все документы в Миграционное ведомство, как гражданину из третьей страны, и ждать получения этого разрешения до переезда в Швецию.

Svensk & Rysk Juridik, AB

SR Juridik
Box 30109.400 43 Göteborg
www.srjuridik.se mail: info@srjuridik.se
skype: vl.reznic



ТРУДОВОЕ ПРАВО В ШВЕЦИИ

Предлагаемый материал касается ваших прав и обязанностей как наемного работника, а также общих вопросов трудовых отношений в Швеции.

Трудовые отношения в Швеции регулируются в основном следующими законами: «О защите прав наёмных работников» (*Lagen om anställningsskydd, LAS*), «О совместном регулировании трудовых отношений» (*Lag om medbestämmande i arbetslivet, MBL*), «Об охране труда» (*Arbetsmiljölagen*), «О страховании в случаях профессиональных заболеваний и производственных травм» (*Lag om arbetskadeförsäkring*), «Об отпусках» (*Semesterlagen*). К области трудовых отношений относятся также законы, которые содержат нормы о запрете дискриминации при найме на работу и в трудовых отношениях по основанию половой или этнической принад-

лежности, религии, сексуальной ориентации или инвалидности.

Органы, занимающиеся вопросами трудовых отношений в стране, это, прежде всего, Комитет по вопросам рынка труда в парламенте (*Arbetsmarknadsutskottet i Riksdagen*), Министерство труда (*Arbetsmarknadsdepartementet*), Государственный институт трудовых отношений, (*Arbetslivsinstitutet*), Шведское управление охраны труда (*Arbetsmiljöverket*), Государственная служба занятости с многочисленными отделениями по всей стране (*Arbetsförmedlingen*), Страховая касса по безработице (*Arbetslöshetskassa, A-касса*), многочисленные центральные и местные органи-

зации профсоюзов, объединяющие в своих рядах как работников, так и работодателей (*Fackförbund*).

Трудовые споры в Швеции рассматриваются в первой инстанции в судах общей юрисдикции (*Tingsrätten*) в тех случаях, когда работодатель не заключил коллективный договор с профсоюзной организацией. Если таковой имеется, то трудовой спор рассматривается в качестве первой и окончательной инстанции в суде по трудовым спорам (*Arbetsdomstolen*). При этом стороны обязаны попытаться прийти к соглашению до судебного разрешения спора.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор регулирует размер заработной платы и другие условия трудовых отношений, как например, дополнительное страхование работников предприятия, в том числе на получение служебной пенсии, продолжительность отпуска и некоторые другие льготы. На рабочих местах коллективный договор заключают с одной стороны работодателя или представители организаций работодателей, а с другой представители организаций отраслевых профсоюзов. В Швеции все муниципальные и государственные организации, а также подавляющее большинство частных предпринимателей заключают коллективные договора. В коллективном договоре могут быть нормы, которые изменяют в значительной степени нормы трудового законодательства. Если нормы коллективного договора не исполняются одной из сторон, то профсоюз может, в том числе, потребовать возмещения ущерба.

Важно знать, что коллективный договор распространяется на обе стороны договора и, соответственно, на членов этого профсоюза. Таким образом, работодатель не имеет права заключить с работником индивидуальный трудовой договор на условиях хуже, чем в коллек-

тивном договоре. Это означает, что работодатель не может предложить новому работнику зарплату ниже, чем указано в коллективном договоре для данной категории работников.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Работник и работодатель могут заключить устный трудовой договор. Закон требует, чтобы работодатель в течение месяца со дня начала работы вручил работнику письменный документ с основными условиями трудового договора, в том числе: адреса сторон, дата начала работы, специальность и основные обязанности по работе, а также время предупреждения об увольнении, размер зарплаты и период её выплаты, льготы по зарплате, продолжительность отпуска и какой коллективный договор действует на данном рабочем месте. Если условия в письменном соглашении отличаются от первоначального устного договора, работник должен немедленно заявить об этом работодателю. Конечно, чтобы избежать недоразумений и конфликтов, лучше всего сразу составить письменный трудовой договор.

СРОКИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Основной формой трудового договора, в соответствии с законом, является бессрочный трудовой договор. Такой договор может быть прекращён только по основаниям и в сроки, предусмотренные законом. При этом основания увольнения могут быть обжалованы в судебном порядке. В случае сомнения, в какой форме заключен трудовой договор, считается, прежде всего, что это бессрочный или постоянный трудовой договор. В законе также оговорены и некоторые случаи срочных трудовых договоров.

Работодатель имеет право принимать на работу на определённый срок, когда для этого есть существенные основания, как например: когда требуется работник с особой



КОНТАКТЫ



ПОСОЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В КОРОЛЕВСТВЕ ШВЕЦИЯ

Адрес: Gjörwellsgatan 31,
112 60 Stockholm
Консульский отдел
Тел.: (46-8) 619 04 70
www.ryssland.se
E-mail: consrust@telia.com

ГЕНЕРАЛЬНОЕ КОНСУЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ГЁТЕБОРГЕ (ШВЕЦИЯ)

Адрес: St. Sigfridsgatan 1,
402 22 Göteborg, Sverige
Телефон: (46-31) 40 80 84
www.gothenburg.mid.ru
E-mail: info.consrugt@telia.com



компетенцией для выполнения оговоренного объёма работ, в случаях сезонных работ, а также когда необходимо заменить работника на срок болезни, отпуска по рождению или по уходу за ребёнком и других аналогичных ситуациях. Такое замещение отсутствующих работников может следовать одно за другим в течение многих лет на одном и том же рабочем месте. Но тут закон устанавливает одно существенное ограничение в пользу работника: если такое замещение имело место суммарно три года в течение пяти лет, то последний срок превращается в постоянный контракт на основании закона.

Особым видом краткосрочного трудового договора является краткосрочный договор по взаимному согласию сторон. Такая форма договора может быть использована работодателем для ограниченного числа работников и на срок не более одного года.

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

Закон позволяет работодателю устанавливать в договоре испытательный срок до 6 месяцев. В некоторых коллективных договорах возможны изменения, которые увеличивают или, наоборот, уменьшают время испытательного срока. Трудовой договор и, соответственно, трудовые отношения могут быть прекращены по требованию одной из сторон без предъявления каких-либо оснований или даже объяснений.

Если окончательная дата испытательного срока прошла, и ни одна из сторон не заявила о прекращении трудовых отношений, то трудовой договор в таких случаях автоматически становится бессрочным.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовой договор может быть прекращён посредством увольнения по инициативе работника или работодателя. Трудовые отношения считаются законченными после окончания

срока предупреждения об увольнении. Время предупреждения об увольнении минимум месяц для обеих сторон.

Предупреждение об увольнении со стороны работодателя может быть устным, но закон исходит из того, что предупреждение об увольнении должно быть письменным. Увольнение с работы по инициативе работодателя должно быть согласовано с представителем местной профсоюзной организации, независимо от того, является ли данный работник членом профсоюза.

Срок предупреждения об увольнении пропорционален количеству отработанных лет на данном предприятии. Например, два месяца при стаже работы на данном предприятии от двух до четырёх лет, три месяца при стаже работы от четырёх до шести лет и т.д. Более детально можно ознакомиться с этим в Законе «О защите прав наёмных работников».

Эти сроки предупреждения об увольнении действуют до достижения работником возраста 67 лет. По достижению этого возраста предупреждение может быть сделано за один месяц.

Работодатель решает единолично, будет ли работник продолжать работать во время предупреждения об увольнении или он будет освобождён от работы с сохранением заработной платы. В период предупреждения об увольнении работник имеет право в рабочее время искать другое место работы и ходить на интервью в другие фирмы, конечно, в разумных пределах.

Трудовой договор может быть прекращён только по основаниям, установленным в законе. Такие основания могут быть разделены на две основные группы: по уменьшению объёма работы, в том числе по причине экономической ситуации предприятия или по причинам, связанным с личностью работника.

Основной причиной увольнения является сокращение объёмов производства, ре-

организация. Прежде всего, работодатель обязан принять все меры для перемещения работника на другое рабочее место. В случае существенных изменений условий труда это происходит по согласованию с работником.

Если после всех принятых мер по трудоустройству работника внутри предприятия невозможно сохранить трудовой договор, то работник может быть уволен. При этом в законе оговорен основной принцип при решении вопроса об очередности при увольнении: «последним пришёл – первым увольняешься». Таким образом, прежде всего увольнению подлежат лица, проработавшие самый



короткий срок на данном предприятии. Если увольнение касается многих работников, то составляются списки подлежащих возможному увольнению, которые обсуждаются и согласовываются с отраслевой организацией профсоюза. В случаях, если работодатель не имеет коллективного договора с профсоюзом, он всё равно обязан получить согласование со всеми профсоюзными органами, в которых состоят его работники.

Работник, который считает, что он был уволен с нарушением правил, может в судебном порядке обжаловать это решение и требовать, в том числе, возмещения ущерба. Если работник является членом профсоюза, то профсоюз может представить свои тре-



бования работодателю и в течение четырёх месяцев обратиться в суд.

В случае реорганизации и перехода предприятия в целом или частично от одного работодателя к другому персонал не может быть уволен. Все работники переходят вместе с предприятием и имеют право на сохранение основных условий труда.

Увольнение по личным основаниям может иметь место в таких случаях, как:

- совершение уголовного преступления, которое направлено против работодателя, хищение, присвоение средств предприятия и др. нарушения служебных обязанностей.

- насильственные действия, в том числе сексуального типа, угрозы и другие противоправные действия против коллег по работе.

Работник может быть уволен с работы (avsked) немедленно, без предупреждения об увольнении, в случаях грубого нарушения условий трудового контракта.

Работодатель в подобных случаях обязан сообщить об увольнении работнику и его профсоюзу за одну неделю.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

В законе «О рабочем времени» определены важнейшие моменты, связанные с обычным рабочим временем, работой в ночное время, еженедельным отдыхом и сверхурочной работой. Нормальная рабочая неделя в Швеции не должна превышать 40 часов в неделю. Дополнительное рабочее время считается сверхурочным и не может превышать 200 часов в год. Ночная работа, как правило, запрещена, если деятельность предприятия не является круглосуточной по своему характеру. Ночное время считается между 24.00 и 05.00. Еженедельный отдых подразумевается, как правило, минимум 36 часов отдыха подряд в течение семи дней.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ



Вопрос: Существует ли в Швеции установленная законом минимальная зарплата в час или в месяц?

Ответ: Нет, в Швеции нет установленного государством минимума зарплаты, как например, во Франции, где существует государственный минимум зарплаты, который индексируется ежегодно. То есть если работник согласен, он может, теоретически, работать в за одну крону в час. Совсем иная ситуация, когда работодатель заключил коллективный договор с профсоюзом. В нём установлены минимумы зарплаты по каждой специальности, которые он обязан соблюдать со всеми работниками, независимо от их личного членства в профсоюзе.

Вопрос: Мне предлагают поработать в ресторане на уборке без оплаты две недели. мотивируя это тем, что хотят посмотреть, как я могу работать. Законно ли это?

Ответ: Прямого запрета на это в законе нет. Но я считаю, что не должно быть работы без оплаты. Это однозначно говорит о несерьёзности потенциального работодателя, и соглашаться на такие условия не следует. Только иногда ваша работа может считаться практикой на предприятии в течение ограниченного срока. В этом случае ваш труд оплачивает не сам работодатель, а служба занятости населения. (Arbetsförmedlingen).



Игорь ХИТРУХИН – адвокат Ленинградской областной палаты адвокатов, член союза юристов Финляндии. Председатель правления юридического бюро «Нордлекс».

Ведущий рубрики «Имею право в Финляндии» адвокат Игорь Хитрухин рассказывает сегодня о иммиграционном и трудовом законодательстве в Финляндии.

ВОССОЕДИНЕНИЕ СЕМЬИ

Лицо, постоянно проживающее в Финляндии, имеет право на воссоединение семьи, то есть оно может ходатайствовать о выдаче разрешения на жительство членам семьи. Как правило, вид на жительство на основании семейных связей выдается лишь членам семьи. При этом родители совершеннолетних детей членами семьи не являются. Согласно законодательству, в Финляндии членами семьи считаются: супруг (муж или жена), гражданский супруг (муж или жена), зарегистрированный сожитель (сожительница), ребенок моложе 18 лет, если его родитель (опекун) проживает в Финляндии.

Закон предусматривает также некоторые другие случаи, когда вид на жительство могут получить и другие близкие родственники, не относящиеся к вышеперечисленным категориям членов семьи, например, родители лица, постоянно проживающего в Финляндии.



Вид на жительство другому близкому родственнику может быть выдан в том случае, если его родственник, живущий в Финляндии, является финским гражданином или получил свой вид на постоянное жительство, в том числе как беженец (или как нуждающийся в постоянной или временной защите), а также с учетом следующих факторов:

- у этих людей есть намерение продолжать в Финляндии ранее сложившиеся крепкие семейные отношения, прервавшиеся по вынужденной причине (такой как бегство);
- близкий родственник является полностью психически или физически зависимым



Выдача вида на жительство в Финляндии «близким родственникам» носит скорее характер исключения,

а не правила. Тем не менее, к этой группе людей, согласно финскому законодательству, могут быть отнесены: престарелые родители совершеннолетних людей, живущих в Финляндии, а также совершеннолетние дети или не состоящие в браке братья или сестры.



от своего родственника, проживающего в Финляндии (экономическая зависимость не относится к такому виду зависимости).

Хотелось бы подчеркнуть, что выдача вида на жительство в Финляндии «близким родственникам» носит скорее характер исключения, чем правила. Тем не менее, к этой группе людей, согласно финскому законодательству, могут быть отнесены: престарелые родители совершеннолетних людей, живущих в Фин-

ляндии, а также совершеннолетние дети или не состоящие в браке братья или сестры.

Для оформления вида на жительство «близким родственникам» лицам, живущим в Финляндии, необходимо заполнить ряд обязательных документов и приложений к ним. Каждый подобный случай носит строго индивидуальный характер, поэтому целесообразно проконсультироваться с юристом. Он может дать рекомендации, какие дополнительные документы или факты могут быть полезны. Заявитель в установленном порядке подает в отделение полиции по месту жительства весь пакет документов (обязательные формы заявлений, приложения к ним, необходимые и дополнительные документы). В абсолютном большинстве случаев «близкие родственники» до получения разрешения вида на жительство в Финляндии находятся в стране своего пребывания и там же оформляют свои документы на выезд.

ПОЛУЧЕНИЕ РАЗРЕШЕНИЯ НА РАБОТУ

Лицо на основании полученного разрешения на работу получает вид на жительство, который может быть временным, на определенный срок, или постоянным, на срок действия паспорта или иного выданного документа. Лицо может самостоятельно найти рабочее место в Финляндии или организовать свой бизнес. Вид на жительство, как правило, вначале выдается на один год статусом «А» или «Б» (статус «Б» предполагает нахождение в Финляндии на определенный срок трудовым контрактом). При продлении трудовых отношений можно получить продление вида на жительство на четыре года, после чего выдается, как правило, постоянный вид на жительство. Для получения вида на жительство на основании трудового контракта в консульский отдел Посольства Финляндии по месту жительства такого лица подаются следующие документы:

- копии учредительных документов работодателя,
- трудовой договор,
- справка из налоговой инстанции об отсутствии задолженности по налогам у работодателя,
- копии с заверенным переводом на один из государственных языков Финляндии: дипломов, трудовой книжки, при необходимости свидетельства о рождении и свидетельства о браке,
- заполняются соответствующие бланки.

Также необходимо работодателю показать, что на соответствующее рабочее место на тех же условиях не нашлось претендента среди лиц, проживающих в Финляндии.

Если оформление/трудоустройство лица идет на руководящую должность директора, то, как правило, такого подтверждения об отсутствии других кандидатов не требуется.

ГРАЖДАНСТВО

Получение финского гражданства иностранцем имеет несколько этапов: получение разрешения на пребывание, проживание в стране определенным минимальным сроком, подача документов на получение финского гражданства – включая сдачу языкового экзамена или прочее возможное разъяснение – получение финского гражданства и получение в полиции паспорта гражданина Финляндии.

Получение финского гражданства регламентируется Законом о гражданстве Финляндии. В соответствии с 13 параграфом Закона, иностранец может получить гражданство Финляндии в том случае, если при рассмотрении его заявления: 1) ему исполнилось 18 лет или он вступил в брак до своего 18-летия, 2) его непосредственное место проживания и физическое место проживания находилось и на данный момент находится в Финляндии следующим образом: а) последние 5 лет непрерывно (беспрерывный срок проживания) или

б) 7 лет после исполнения 15 лет, из которых последние 2 прошедших года непрерывно (общий срок проживания), 3) он не был осужден (за исключением действий, наказуемых посредством штрафа), и ему не назначен запрет на приближение, 4) он существенно не нарушал обязанностей по алиментам или публичным судебным и иным платежам, и он может достоверно разъяснить, на какие средства проживает, 5) он обладает достаточным знанием финского или шведского языка, как устного, так и письменного, или знанием соответственных жестовых языков.

Последними изменениями в законе мотивируется изучение языка таким образом, что при условии проживания в Финляндии сроком в 6 лет – в том случае, когда заявитель может доказать достаточное знание языка уже через 4 года непрерывного проживания – условие проживания может быть сокращено с 6 лет до 5. Недостаточное знание языка даже при выполнении условия непрерывного проживания будет причиной отрицательного ответа.

Данные пункты имеют большое количество исключений. Например, в отношении инвалидов, пенсионеров и т.д.

Если лицо состоит в браке с гражданином Финляндии, то сначала такое лицо должно по-





лучить разрешение на пребывание, заявление на которое подаётся в виде формы OLE_PH2 и PK2_plus с приложениями лицом или OLE_PK2 и PHK_plus финским супругом (опять же со всеми приложениями); условия достаточного обеспечения средств к существованию в данных случаях не применяются (Закон об иностранцах, параграф 50, пункт 4).

По получении первого разрешения иностранному супругу необходимо зарегистрироваться в местном магистрате.

В соответствии с § 22 Закона о гражданстве, в случае брака с гражданином Финляндии срок проживания немного меньше, чем сказано ранее, то есть: непрерывное проживание в Финляндии в течение 4 лет или проживание, в общей сложности, 6 лет после исполнения 15 лет. Из 6 лет последние 2 года заявитель должен непрерывно проживать в Финляндии (общее время проживания). Также необходимой предпосылкой является факт совместного проживания супругов не менее трёх лет на момент подачи заявления. В ситуации, когда супруг/супруга умирает, совместное проживание супругов должно быть не менее 3 лет до момента смерти. Таким образом, не считая минимального количества исключений, получение финского гражданства без проживания в Финляндии совместно с супругом/супругой почти невозможно.

Для того, чтобы работающий в Финляндии иностранец получил гражданство, ему необходимо соответствовать тем же вышеописанным предпосылкам, за исключением вида разрешения на пребывание. Разрешение на пребывание обыкновенного работника оформляется через подачу формы OLE_TY1 и TEM054 с необходимыми приложениями. В некоторых случаях работодатель может подать заявление на рассмотрение в Финляндии за своего работника. После получения разрешения работнику необходимо зарегистрироваться в местном магистрате.

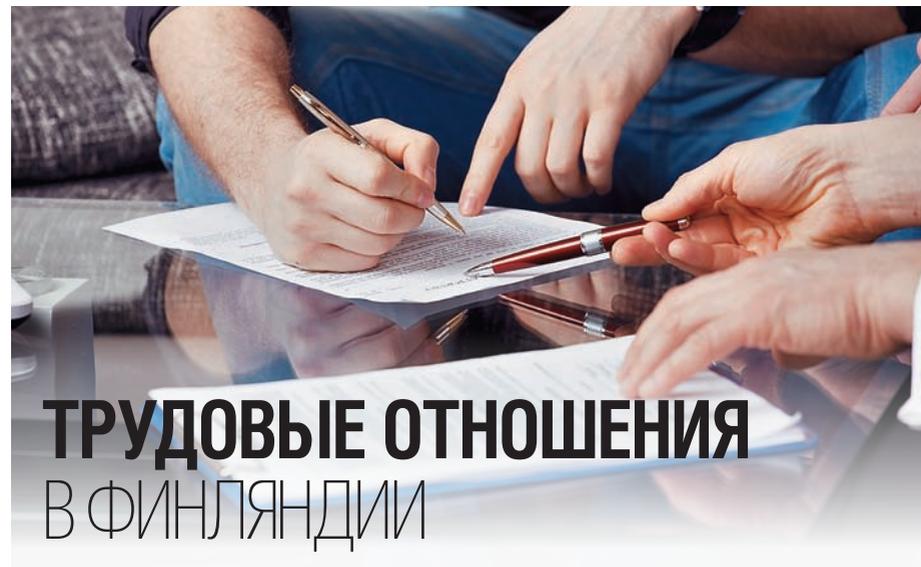
Если речь идет о студенте и его желании получить гражданство Финляндии, то изначально студенту необходимо поступить в учебное заведение Финляндии, результатом обучения в котором является либо ученая степень, либо профессия. Для этого необходимо принять участие во вступительных экзаменах, для чего студенту сперва необходимо получить визу, по которой он сможет приехать в Финляндию на сдачу экзаменов. После того как студента приняли в учебное заведение, подается ходатайство на разрешение на пребывание в соответствии с 3 пунктом 1 момента 45 параграфа Закона о иностранцах. Естественно, что после получения разрешения необходима регистрация в магистрате, а также необходимо позаботиться о налогах.

При ходатайстве о гражданстве необходимо помнить, что на основании учебы выдается разрешение статуса «Б», т.е. Временное разрешение на пребывание, а для предоставления гражданства необходимо, чтобы заявитель проживал в Финляндии по разрешению статуса «А» не менее года на момент принятия решения по гражданству. В таком случае проживание по статусу «Б» будет засчитано как непрерывное время проживания, но не общее время проживания, и только 50% срока проживания по статусу «Б».

В соответствии с 2 пунктом 1 момента 13 параграфом Закона о гражданстве, беженец может получить гражданство Финляндии в том случае если:

1) он имеет статус беженца в Финляндии, разрешение на пребывание на основании гуманитарной или прочей защиты или не имеет гражданства по независимым от него обстоятельствам;

2) его непосредственное место проживания находилось в Финляндии: а) непрерывно в течение последних прошедших 4 лет или б) в общей сложности 6 лет после своего 15-летия, из которых последние 2 года – непрерывно.



ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ФИНЛЯНДИИ

Очень часто (и чаще – наши русскоязычные граждане) обращаются к нам с вопросом о правомочности их увольнения с работы. Поэтому очень важно знать, по каким основаниям с Вами могут расторгнуть договор, не допуская, при всех равных условиях, нарушения закона по национальным, половым или иным признакам. Данное юридическое разъяснение о процедуре прекращения трудовых отношений поможет ориентироваться правильно в этом правовом вопросе.

ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРА

Основными двумя типами договоров, согласно законодательства Финляндии (Закон о трудовых договорах 26.1.2001/55) являются **трудовые договора на неопределенный срок** (toistaiseksi voimassa) и **срочный трудовой договор**, то есть трудовой договор на определенный срок (määräaikainen). Есть другие разновидности трудовых договоров, как например: договор на выполнение определенных трудовых услуг, на определенное время по мере необходимости. Кроме того, ра-

ботадатель может арендовать необходимого работника от специализированных компаний или заключить договор на предоставление соответствующих услуг с фрилансером.

Договора допускается заключать как в письменной, так и в устной форме. Однако практика показывает, что, как правило, происхождение условий трудовых отношений происходит один на один между работником и работодателем, без свидетелей, особенно в небольших компаниях, поэтому могут быть совершенно разные толкования



по тем или иным достигнутым договоренностям между работником и работодателем, что дает почву в последующем для возникновения трудовых споров и конфликтов. Поэтому как для работодателя, так и для работника самая удобная форма договора – это договор в письменном виде.

Общими для основных вышеуказанных типов договоров является то, что в них, как правило, указываются следующие условия:

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

Испытательный срок законодательство допускает до четырех месяцев. Однако необходимо помнить, что согласно коллективным трудовым договорам, действующим в определенных отраслях экономики, длительность испытательного срока может быть сокращена. Так например, согласно условиям коллективного трудового договора в области туризма и гостиничной деятельности, испытательный срок может составлять не более трех месяцев. Особенностью испытательного срока является то, что как работодатель, так и работник имеют право в период действия испытательного срока расторгнуть трудовые отношения без объяснения причин такого расторжения. В случае, если по окончании испытательного срока работник, не получив соответствующего уведомления от работодателя о разрыве трудовых отношений, продолжает трудиться в соответствии с заключенным трудовым договором, то такие трудовые отношения считаются заключенными на неопределенный срок – если договор не является срочным, то есть об этом не сказано иное в самом трудовом договоре, например, срок ограничен определенной датой или наступлением определенных событий, таких как окончание проекта, выход постоянного работника из декретного или иного отпуска и т.д.

СРОЧНЫЙ И БЕССРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Основным различием между срочным трудовым договором и трудовым договором, заключенным на неопределенный срок, является то, что после истечения срока срочного трудового договора или наступления определенных событий, обозначенных в нем, такой договор, в отличие от трудового договора на неопределенный срок, прекращает свое действие без дополнительного уведомления со стороны работодателя. Также срочный трудовой договор не может быть расторгнут раньше, чем указана дата окончания срока такого договора в самом трудовом договоре, за исключением случаев, связанных с нарушением трудовых обязанностей со стороны работника и/или определенных законодательством обстоятельств, связанных с положением компании. Существует также прецедентное решение Верховного суда Финляндии (ККО 2006:4), гласящее, что работодатель и работник договариваются по взаимному согласию о расторжении срочного трудового договора до указанной в нем даты его истечения.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДОГОВОРА

В договоре необходимо дать описание выполняемых работ и возложенных на работника обязанностей, соответствующих получаемому им рабочему месту. Например, в случае если на работу принимается секретарь офиса, то необходимо описать в трудовом договоре его/ее функции на месте секретаря, так как в случае, если не отмечены в трудовом соглашении функции секретаря как переводчика или маркетолога, работодатель не имеет права в последующем требовать от работника выполнения этих функций – как и всех прочих, не оговоренных трудовым соглашением.

В договоре соответственно указывается заработная плата работника и устанавливается дата ее выплаты (это может быть, например, последний рабочий день каждого месяца и т.д.). В случае, если работнику полагается какой-либо бонус, то и бонус, и условия его выплаты также отмечаются в трудовом договоре. Размер заработной платы достигается путем переговоров с работником и может составлять, по договоренности сторон, меньшую сумму в период испытательного срока.

В трудовом договоре также отмечается длительность работы, а именно – сколько часов в неделю она занимает (нормальная рабочая неделя составляет 37,5 часов), также время работы, которое обычно совпадает с временем работы офиса. Работодателю необходимо помнить, что в силу каких-либо причин может измениться время работы офиса или местонахождение офиса, поэтому в трудовом договоре необходимо отметить, что работодатель оставляет за собой право как на внесение изменений в расписание работы, так и изменение места нахождения рабочего места в рамках границ города, если иное не оговорено дополнительно с работником.

В отношении сверхурочной работы работодатель и работник могут договориться о соответствующей денежной компенсации, в рамках действующего законодательства и/или путем предоставления работнику дополнительного свободного времени/отпуска.

С точки зрения работодателя очень важно отметить в трудовом договоре такие условия, как запрет на исполнение любых видов работ в пользу третьих юридических и физических лиц и на разглашение информации о клиентах компании, деятельности офиса и т.д. без письменного разрешения на то работодателя – за исключение тех случаев, когда определенные действия составляют часть трудовых функций работника в соответствии с прочими условиями трудового соглашения.

В соответствии с общими условиями законодательства, если иное не оговорено трудовым соглашением, работник имеет право уволиться, предупредив об этом работодателя не позднее чем за две недели до даты прекращения работы. Некоторыми коллективными договорами установлены более длительные сроки на расторжение трудовых отношений со стороны работника, в том числе в зависимости от длительности срока и опыта работы на определенном месте. Поэтому, как правило, в трудовом договоре обязательно отмечаются условия увольнения работника. Эти



условия не должны противоречить трудовому законодательству Финляндии и условиям заключенных коллективных договоров.

В случае, если иное не оговорено трудовым договором, то в остальных случаях в отношении трудовых отношений действует трудовое законодательство Финляндии, которое включает, помимо прочего, Закон о трудовом договоре, Закон о трудовом времени и Закон о годовом отпуске.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Расторжение бессрочного трудового договора по инициативе работодателя.



Основания для расторжения трудового договора по персональным причинам, касающимся работника.

В соответствии с законодательством Финляндии, бессрочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя как по персональным причинам, касающимся работника, так и на основании производственных или экономических причин, связанных с деятельностью предприятия.

В соответствии с Законом о трудовом договоре § 2 Главы 7 основаниями расторжения трудового договора по персональным причинам, касающимся работника, можно считать вытекающее из договора или из Закона



С точки зрения работодателя очень важно отметить в трудовом договоре такие условия, как запрет на исполне-

ние любых видов работ в пользу третьих юридических и физических лиц и на разглашение информации о клиентах компании, деятельности офиса и т.д., без письменного разрешения на то работодателя.

серьёзное нарушение или неисполнение работником своих обязанностей, а также такие существенные изменения предпосылок исполнения работы, принадлежащих работнику персонально, по причине которых работник более не справляется со своими служебными обязанностями.

При оценке серьёзности и весомости причины необходимо брать во внимание взаимоотношения работника и работодателя в совокупности.

Обозначенными в Законе о трудовом дого-

воре основаниями для увольнения работника по персональным причинам являются: неисполнение рабочих обязанностей; слабый профессиональный уровень или отсутствие его; необоснованное отсутствие на рабочем месте; оставление без исполнения указаний работодателя, касающихся работы; отказ от исполнения работы; явная и повторяющаяся халатность; унижающее работодателя поведение работника; недоверие к работнику, вызванное его нечестностью. Также основаниями для увольнения работника по персональным причинам являются: неисполнение обязанностей по охране труда, распространение профессиональной и деловой тайны без разрешения работодателя, а также занятие такой хозяйственной деятельностью, которая конкурирует с деятельностью работодателя.

В Законе о трудовом договоре в пункте 2 § 2 Главы 7 установлены случаи, на основании которых увольнение работника по персональным причинам не разрешено. Такими случаями являются:

а) заболевание работника, травма или несчастный случай, если возможность исполнять работу по данным причинам не уменьшилась так существенно и на такой длительный срок, что от работодателя нельзя приемлемо предполагать продолжения договорных отношений;

б) участие работника в соответствии с Законом об условиях трудового договора в мероприятиях, организованных профсоюзным объединением работников;

с) политические, религиозные или другие убеждения работника или его участие в общественной или профсоюзной деятельности;

д) используемые работником охраняющие меры по юридической защите.

Особенно необходимо обратить внимание на то, что до процедуры увольнения работник должен быть предупреждён. Если работник, несмотря на предупреждения, не исправил своих противозаконных или не-

надлежащих действий, то его можно уволить. Предупреждение об увольнении, в соответствии с законом, не обязательно осуществлять в письменном виде, но на практике почти все работодатели сначала несколько раз делают работнику замечания устно и только после этого делают письменное предупреждение. Если на рабочем месте придерживаются известной практики расторжения трудовых отношений, то она должна быть применена последовательно к каждому работнику. Вдобавок необходимо обратить внимание на то, что если с момента выдачи письменного предупреждения прошло достаточно много времени, то работнику необходимо выдать новое предупреждение: никаких временных границ в законе не установлено, но срок определяется в соответствии со степенью серьёзности нарушения или неисполнения в каждом случае индивидуально, в соответствии с усмотрением суда.

Также необходимо обратить внимание на то, что работодатель при расторжении трудовых отношений с работником по персональным причинам обязан выяснить, является ли возможным при увольнении перемещение работника на какую-либо другую работу. Работодатель должен по необходимости доказать в суде, что он до увольнения рассматривал возможность перемещения работника к исполнению каких-либо других обязанностей.

РАСТОРЖЕНИЕ БЕССРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ И ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПРИЧИНАМ

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор на основании абзаца 1 § 3 Главы 7 Закона о трудовом договоре, когда объём предлагаемой работы по экономическим или производственным причинам или по

причинам нововведения уменьшился значительно и на постоянной основе. Трудовой договор всё-таки не может быть расторгнут, если работник перемещается на другую должность или обучается другим рабочим обязанностям образом, установленным в Законе о трудовом договоре в § 4 Главы 7.

В соответствии с Законом о трудовом договоре, работнику необходимо предложить в первую очередь работу, соответствующую той, которая указана в его трудовом договоре. Если соответствующей работы нет, то работнику необходимо предложить другую работу, соответствующую его образованию, профессиональному уровню и опыту. Работодатель должен организовать для работника такое, предполагающее новым обязанностям обучение, которое с точки зрения обеих сторон было бы приемлемым и соответствующим поставленным целям. Если работодатель, который в действительности имеет правомочия в вопросах выбора персонала на другом предприятии на основании права владения, заключённого договора или другого порядка, не предложил работнику другую работу, то ему необходимо дать разъяснение о том, мог ли он исполнить свою обязанность по предложению работы или обучения путём предложения работнику рабочего места на другом предприятии, в котором он (работодатель) имеет власть распоряжения.

В юридической практике количество работы рассматривается как уменьшившееся, например, по причине того, что:

- работа работника по причине уменьшения заказов действительно закончилась;
- при разделении работы количество работы по экономическим причинам у другого работника уменьшилось;
- работнику более нельзя предложить работу в связи с убыточной деятельностью предприятия.

В этой связи особенно хочется отметить,

**КОНТАКТЫ****КОНСУЛЬСКИЙ ОТДЕЛ ПОСОЛЬСТВА
РОССИИ В Г. ХЕЛЬСИНКИ**

Адрес:
Вуориимехенкату 6,
00140 Хельсинки, Финляндия
Тел. + 358 9 680 3190,
Факс + 358 9 622 1812
E-mail: consdep@mail.ru
Web: www.rusembassy.fi

**ГЕНЕРАЛЬНОЕ КОНСУЛЬСТВО
РОССИИ В ТУРКУ**

Адрес:
Вартиовуоренкату 2,
20700, Турку, Финляндия
Тел. + 358 2 2336 441,
Факс + 358 2 2 319 779
E-mail: rusconsul.turku@co.inet.fi
Web: www.rusconsul-turku.com



что работодатель совершенно свободен прекратить, сузить или расширить свою хозяйственную деятельность, и по этой причине уволить работника, только если такие меры не являются искусственно созданным порядком, предназначением которого является уменьшение прав работника. В дополнение к этому, в соответствии с юридической практикой, работодателю следовало бы, во-первых, попытаться оздоровить свою хозяйственную деятельность какими-либо другими способами, чем увольнение работника. Далее хотелось бы также отметить, что количество работы должно уменьшаться одновременно как существенно, так и постоянно. Если количество работы уменьшилось только лишь существенно, но не постоянно, то работника следовало бы отправить только лишь во временный отпуск, но не увольнять.

В Законе о трудовом договоре в абзаце 2 § 3 Главы 7 установлено о ситуации, при которой производственные и экономические основания увольнения нельзя рассматривать существующими непосредственно.

Оснований для увольнения не может существовать в том случае, когда:

а) работодатель, как до увольнения работника, так и после взял нового работника для выполнения той же самой работы, хотя предпосылки деятельности в соответствующее время не изменились;

б) новый порядок работы не вызвал действительно серьёзного уменьшения количества работы.

Также следует отметить, что если работодатель увольняет работника по экономическим или производственным причинам, то в соответствии с Законом о трудовом договоре § 6 Главы 6, работодатель должен взять уволенного работника назад, если работодатель будет нуждаться в новой рабочей силе, – в течение девяти месяцев с

момента увольнения для исполнения такой же или похожей работы. Такая обязанность по приёму работника назад не касается случаев, когда работник был уволен по персональным причинам.

СРОКИ УВОЛЬНЕНИЯ

Если иного между сторонами не оговорено, то общие сроки увольнения работника по инициативе работодателя следующие:

- 1) 14 дней, если длительность рабочих отношений составляла не менее одного года;
- 2) 1 месяц, если рабочие отношения длились более одного года, но не более 4 лет;
- 3) 2 месяца, если рабочие отношения длились более 4 лет, но не более 8 лет;
- 4) 4 месяца, если рабочие отношения длились более 8 лет, но не более 12 лет;
- 5) 6 месяцев, если рабочие отношения длились более 12 лет.

Если другого между сторонами не оговорено, то срок увольнения работника по инициативе работника составляет:

- за 14 дней до окончания, если рабочие отношения длились не более 5 лет;
- за 1 месяц до окончания, если рабочие отношения длились более 5 лет.

Стороны не могут договориться о сроке увольнения протяжённостью более 6 месяцев. Если всё-таки так было договорено, то срок увольнения составляет 6 месяцев.

**ОБЯЗАННОСТЬ ВЫДАТЬ СПРАВКУ
ПОДТВЕРЖДЕНИЯ О РАБОТЕ**

Об обязанности выдачи справки подтверждения о работе установлено в Законе о трудовом договоре в § 7 Главы 6. При окончании трудовых отношений у работника есть право получить по его просьбе в течение десяти дней от работодателя письменное подтверждение о продолжительности рабочих отношений и о качестве выполняемой ра-

**КОНСУЛЬСТВО РОССИИ
НА АЛАНДСКИХ ОСТРОВАХ**

Адрес:
Норра Эспланадгатан 11,
22100, Мариехамн
E-mail: rusconsulat.aland@aland.net
Тел./факс + 358 18 19524

**КАНЦЕЛЯРИЯ
ПОСОЛЬСТВА РОССИИ
В Г. ЛАППЕЕНРАНТА**

Адрес:
Киеваринкату 1А,
53100, Лаппеенранта
Время приема посетителей:
Понедельник, Среда, Пятница –
с 9.00 до 12.00
E-mail: lappeenranta@kanslia.inet.fi
Тел. + 358 5 8720700
Факс + 358 5 8720777

**ПОЧЕТНЫЙ КОНСУЛ
РОССИИ
В Г. КУУСАМО**

Адрес:
Paimenpojanukuja 5
FI-93600 Kuusamo
tel.: +358 400 682 804
E-mail: pauli.saapunki@pp.inet.fi





боты. По специальной просьбе работника в подтверждении должна быть упомянута причина окончания трудовых отношений, а также оценка профессионализма работника и его отношение к исполняемой работе. Работодатель обязан выдать работнику справку подтверждения, если его запрашивают в течение десяти лет с момента окончания трудовых отношений.

Подтверждение о профессионализме работника и о его отношении к исполняемой работе может быть запрошено в течение пяти лет с момента окончания трудовых отношений.

Если с момента окончания трудовых отношений прошло более десяти лет, то подтверждение о продолжительности трудовых отношений и о качестве исполняемой работы может быть выдано только в том случае, если это не вызовет неприемлемых затруднений для работодателя. С теми же предпосылками работодателю необходимо выдать новое подтверждение о работе взамен утраченного или потерянного.

ОСОБЕННЫЕ ПРАВИЛА В СИТУАЦИИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В Законе о трудовом договоре есть специальные положения об увольнении в следующих ситуациях:

1. при отчуждении хозяйственной деятельности;
2. при оздоровлении предприятия;
3. при банкротстве работодателя;
4. при смерти работодателя;
5. при использовании в качестве работника беременной женщины или женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребёнком;
6. при увольнении представителя работников;
7. при аренде рабочей силы.

В дальнейшем необходимо также помнить, что в коллективном договоре можно договориться о разных видах процедуры увольнения, таких, как выше описано. В каждой сфере есть свой коллективный договор между работником и работодателем, которого необходимо придерживаться, независимо от того, является работодатель членом профсоюза или нет. С коллективным договором и о договоренной к нему процедурой увольнения необходимо внимательно ознакомиться.

РАСТОРЖЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В соответствии с Законом о трудовом договоре абзац 1 § 1 Главы 6, при существующем срочном договоре работник не может быть уволен по специальным причинам до окончания срока договора. Верховный суд однако уточнил, что и срочный трудовой договор может включать в себя условие, при котором срочный трудовой договор может быть расторгнут, как и бессрочный трудовой договор.

В соответствии с Законом о трудовом договоре абзац 3 § 1 Главы 6, если трудовой договор заключён на срок более пяти лет, то трудовой договор может быть через пять лет расторгнут таким же образом, как и бессрочный трудовой договор.

В качестве исключения из вышеизложенного могут быть упомянуты 4 особых случая из Главы 7 Закона о трудовом договоре, а именно:

- отчуждение хозяйственной деятельности;
- банкротство работодателя;
- процедура оздоровления предприятия;
- смерть работодателя.

В данных случаях срочный трудовой договор может быть расторгнут независимо от договорённого договорного срока.

УВОЛЬНЕНИЕ В ПЕРИОД ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА

В течение испытательного срока трудовой договор может быть расторгнут как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника без какого-либо срока предупреждения об увольнении. Но трудовой договор не может быть всё-таки расторгнут на основании, обозначенном в абзаце 1 § 2 Главы 2 Закона о трудовом договоре или, иначе, на не надлежащем основании относительно цели испытательного срока. Работодатель не может расторгнуть трудовой договор, если упомянутая в абзаце

выше обязанность о постановке работника в известность не исполнена.

В § 2 Главы 2 Закона о трудовом договоре установлено о запрете дискриминации и о равноправном отношении к работникам. Работодатель не может необоснованно помещать работника на другое положение по возрасту, здоровью, из-за травмы, на основании гражданства или происхождения, сексуальной направленности, языка, вероисповедания, мнения, семейного состояния, деятельности в профсоюзе, деятельности в политике или по другим приравненным к ним причинам.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ



Вопрос: Услуги адвоката очень дороги. Мы сидим без работы, а юрист нужен.

Ответ: Если у стороны, которой нужно обратиться в суд, нет средств, то расходы могут быть полностью или частично покрыты из государственных средств.

Вопрос: Это касается всех юридических услуг?

Ответ: Нет. Перечень таких дел определен в законе, и по каждому из случаев принимается индивидуальное предварительное решение.

Вопрос: А по каким делам можно обратиться в ваше бюро? Государство могло бы компенсировать наши расходы?

Ответ: Это такие дела, как например: развод, раздел имущества, взыскание алиментов, брачный контракт, завещание, невыплата зарплаты, расторжение арендного договора и так далее; а также по уголовным делам.

Вопрос: А может Ваше юридическое бюро само оформить для нас полностью или частично оплачиваемый бесплатный процесс?

Ответ: Да, конечно, мы даем вам список необходимых документов, которые Вы нам потом предоставляете, и мы все оформляем. Вы всегда можете рассчитывать на нашу помощь.

Игорь Хитрухин

Lakiasiaintoimisto NordLex Oy – NordLex Law Offices Ltd

Address: Yrjonkatu 29 A 2, FIN-00100 Helsinki, Finland.

Telephone: +358 9 6869080. Facsimile: +358 9 68690811

Mobil: +358 40 5465444. E-mail: igor.hitruhin@nordlex.fi. Internet: www.nordlex.fi